



ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด

กฤติพงษ์ เกษกมล

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด



กฤติพงษ์ เกษกมล

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT
OF GOVERNMENT PERSONNEL MINISTRY OF INTERIOR IN TRAT PROVINCE



KRITTIPHONG KESKAMOL

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR MASTER DEGREE OF PUBLIC ADMINISTRATION
FACULTY OF POLITICAL SCIENCE AND LAWS

BURAPHA UNIVERSITY

2024

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ กฤติพงษ์ เกษกมล ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

..... ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิระยุทธ พรพจน์ชนมาศ)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชิต รัชตพิบูลภพ)

..... คณบดีคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ. ดร. วิเชียร ต้นศิริคองค)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิทวัส แจ่มเอียด)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

65920369: สาขาวิชา: -; รป.ม. (-)

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร, กระทรวงมหาดไทย, จังหวัดตราด

กฤติพงษ์ เกษกมล : ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัด
กระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด. (FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF GOVERNMENT PERSONNEL MINISTRY OF INTERIOR IN TRAT
PROVINCE) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์ ปี พ.ศ. 2567.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่มีผล
ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด กลุ่มตัวอย่างใน
การวิจัยคือบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด จำนวน 122 คน โดยใช้แบบสอบถาม
เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา คือ
ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน คือ การวิเคราะห์
ถดถอยเชิงพหุแบบมีตัวแปรหุ่น (Multiple Regression Analysis with Dummy Variable)

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทย
ในจังหวัดตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 (SD = 0.41)
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านจิตใจ (Affective Commitment) อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง
โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.38 (SD = 0.47) รองลงมาคือ ด้านบรรทัดฐาน (Normative
Commitment) อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 (SD = 0.52) และด้านการคง
อยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 3.05
(SD = 0.81) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัด
กระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด ได้แก่ ประสบการณ์ทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

65920369: MAJOR: -; M.P.A. (-)

KEYWORDS: Organizational Commitment, Ministry of Interior, Trat Province

KRITTIPHONG KESKAMOL : FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF GOVERNMENT PERSONNEL MINISTRY OF INTERIOR IN TRAT PROVINCE. ADVISORY COMMITTEE: CHAKCHAI SUEPRASERTSITTHI, Ph.D. 2024.

This research aimed to study the level of organizational commitment and factors affecting organizational commitment of personnel under the Ministry of Interior in Trat Province. The sample group in this research was personnel under the Ministry of Interior in Trat Province. The sample group in this research was 122 personnel under the Ministry of Interior in Trat Province. The tools used in this research are the questionnaire and the statistics used in data analysis consist of descriptive statistics (frequency, percentage, mean and standard deviation) and inferential statistics consist of Multiple Regression Analysis with Dummy Variable)

The research results found that the level of organizational commitment of personnel under the Ministry of Interior in Trat Province was at a moderate level of organizational commitment, with an average of 3.27 (SD = 0.41). When considering each aspect, it was found that the affective commitment aspect was at a moderate level of organizational commitment, with an average of 3.38 (SD = 0.47), followed by the normative commitment aspect at a moderate level of organizational commitment, with an average of 3.37 (SD = 0.52), and the continuance commitment aspect at an average of 3.05 (SD = 0.81), respectively. The factors affecting the organizational commitment of personnel under the Ministry of Interior in Trat Province were work experience, which was statistically significant at a level of .01.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ซึ่งสำเร็จลงด้วยดีโดยได้รับความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์ อาจารย์ประจำภาควิชา รัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในฐานะอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิระยุทธ พรพจน์ธนา มาศ ซึ่งเป็นประธานกรรมการ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชิต รัชตพิบูลภพ กรรมการสอบ ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขและวิจารณ์งานวิจัยฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์และถูกต้อง รวมถึงผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบและให้คำแนะนำในการแก้ไขเครื่องมือวิจัยให้มีคุณภาพ

ขอกราบขอบพระคุณครอบครัว เพื่อน พี่น้อง และผู้ที่เกี่ยวข้องข้างทุกคนที่คอยให้กำลังใจสนับสนุนผู้วิจัยเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องแสดงความกตัญญู กตเวทิตาแด่บุพการี บูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

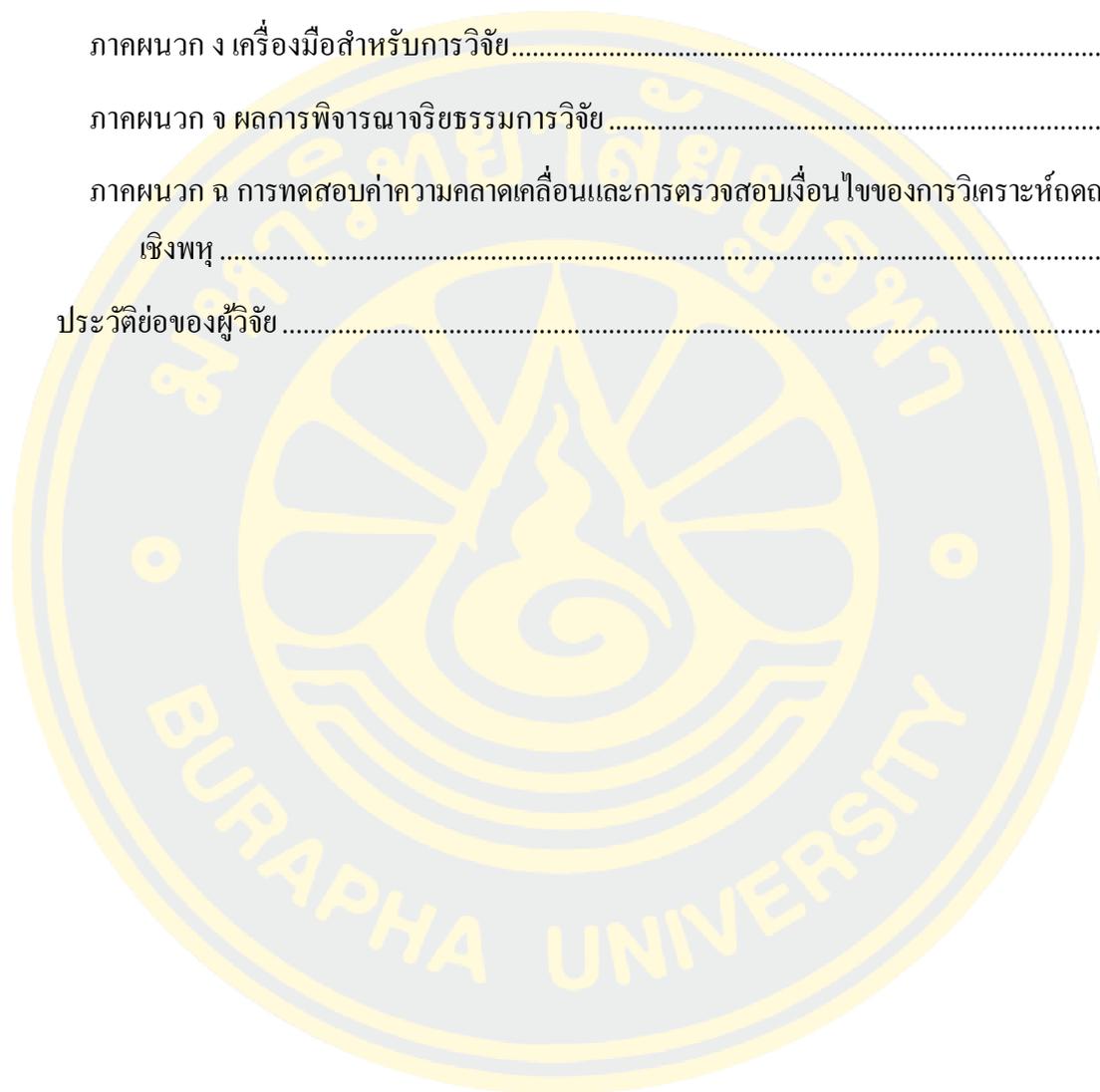
กฤติพงษ์ เกษกมล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญรูปภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย	8
ขอบเขตการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	16
ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	25
ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	33
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน่วยงานราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด	44
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	58

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	68
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	68
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	70
การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	71
การเก็บรวบรวมข้อมูล	72
การวิเคราะห์ข้อมูล	73
เกณฑ์การแปลผล.....	78
บทที่ 4 ผลการวิจัย	83
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	84
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยใน จังหวัดตราด	87
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะสภาพแวดล้อมการทำงานในหน่วยงานราชการสังกัด กระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด	93
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะองค์การและโครงสร้างในหน่วยงานราชการสังกัด กระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด	96
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดตราด.....	100
ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัด กระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด	104
บทที่ 5 สรุป และอภิปรายผล.....	110
สรุปผลการวิจัย	110
อภิปรายผลการวิจัย.....	114
ข้อเสนอแนะ.....	121
บรรณานุกรม	124
ภาคผนวก	129

ภาคผนวก ก ตารางกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	130
ภาคผนวก ข การพิจารณาเครื่องมือการวิจัยโดยผู้เชี่ยวชาญ (IOC).....	154
ภาคผนวก ค ค่า Reliability ของแบบสอบถาม	167
ภาคผนวก ง เครื่องมือสำหรับการวิจัย.....	169
ภาคผนวก จ ผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย	184
ภาคผนวก ฉ การทดสอบค่าความคลาดเคลื่อนและการตรวจสอบเงื่อนไขของการวิเคราะห์ถดถอย เชิงพหุ	180
ประวัติย่อของผู้วิจัย	187



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรในหน่วยงานราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดตราดที่ย้ายออก จากพื้นที่ ลาออกจากงาน และโอนย้ายสังกัดงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566.....	2
ตารางที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	29
ตารางที่ 3 จำนวนบุคลากรในหน่วยงานราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดตราด ประจำปี พ.ศ. 2567.....	46
ตารางที่ 4 สรุปตัวแปรอิสระจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	65
ตารางที่ 5 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)	70
ตารางที่ 6 รายละเอียดเกี่ยวกับค่าตัวแปรตามและตัวแปรอิสระในการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบมี ตัวแปรหุ่น	74
ตารางที่ 7 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล.....	84
ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด.....	87
ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความท้าทายของงานของบุคลากร สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด.....	88
ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของโอกาสความก้าวหน้าของ บุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด	89
ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่าตอบแทนของบุคลากรสังกัด กระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด	91
ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงานของบุคลากรสังกัดกระทรวง มหาดไทยในจังหวัดตราด	92
ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด.....	93

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในหน่วยงานราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด	94
ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะสภาพแวดล้อมการทำงานใน หน่วยงานราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด	95
ตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ในหน่วยงานราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด	96
ตารางที่ 17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นทางการในหน่วยงาน ราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด	97
ตารางที่ 18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำในองค์การในหน่วยงาน ราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด.....	98
ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะองค์การและ โครงสร้างในหน่วยงาน ราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด	99
ตารางที่ 20 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ (Affective Commitment) ของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด	100
ตารางที่ 21 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การ ด้านการคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) ของบุคลากรสังกัดกระทรวง มหาดไทยใน จังหวัดตราด	101
ตารางที่ 22 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การ ด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด	102
ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การขององค์การของ บุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด	103
ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดกระทรวง มหาดไทยในจังหวัดตราด ด้วย Multiple Regression Analysis with Dummy Variable.....	104
ตารางที่ 25 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	108
ตารางที่ 26 กรอบแนวคิดในการวิจัยตามความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของ Meyer & Smith (1991) และ Allen & Meyer (1997).....	131

ตารางที่ 27 กรอบแนวคิดในการศึกษาตัวแปรอิสระ.....133

ตารางที่ 28 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะงาน.....136

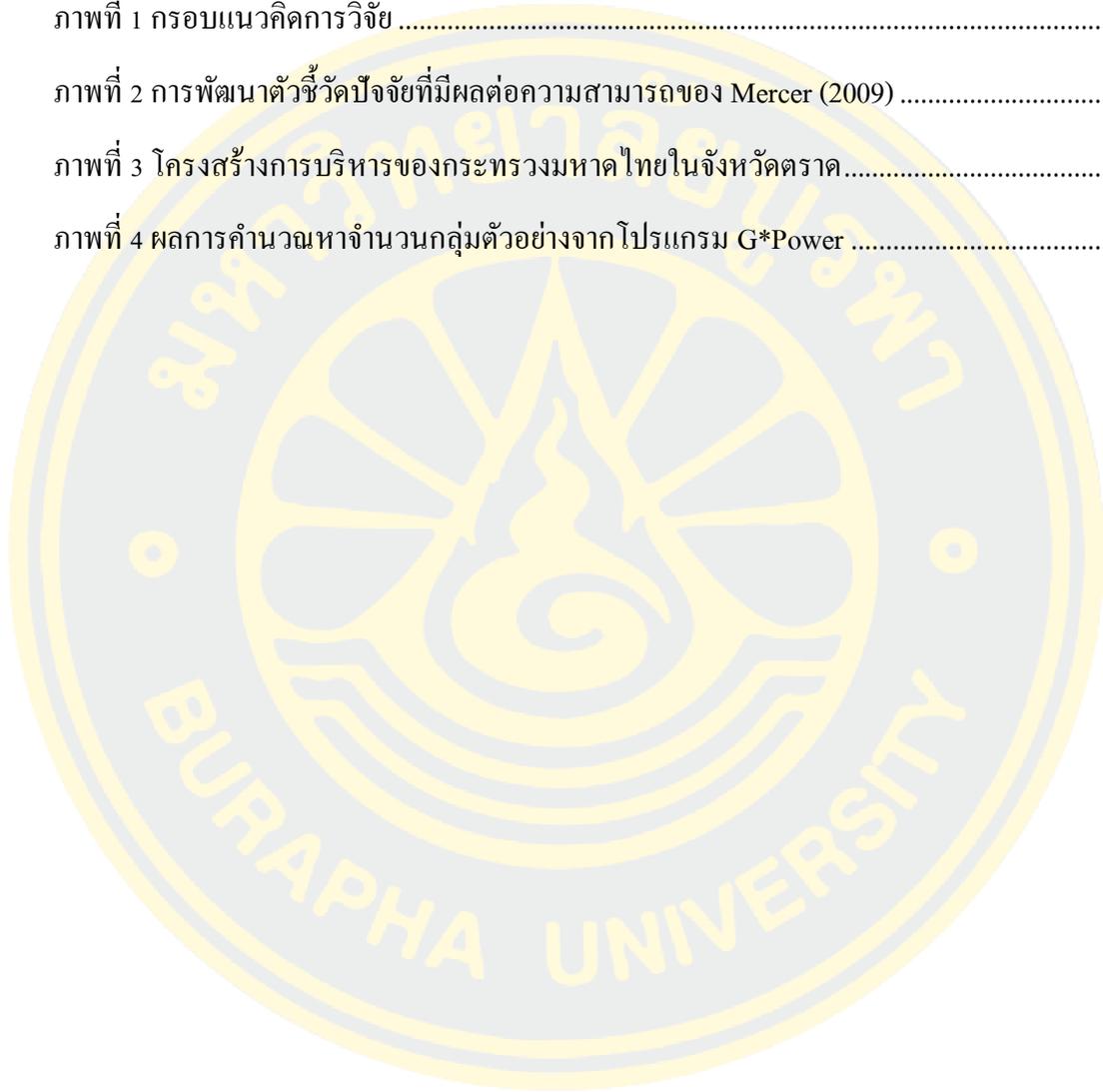
ตารางที่ 29 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสภาพแวดล้อมการทำงาน144

ตารางที่ 30 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะองค์การและ โครงสร้าง148



สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย	7
ภาพที่ 2 การพัฒนาตัวชี้วัดปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถของ Mercer (2009)	19
ภาพที่ 3 โครงสร้างการบริหารของกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด	47
ภาพที่ 4 ผลการคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างจาก โปรแกรม G*Power	69



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เทคโนโลยีมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วและมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานทำให้องค์กรไม่สามารถหยุดนิ่งได้ และต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อสามารถอยู่รอดต่อไป ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงขององค์กรไม่ควรจะเกิดขึ้นโดยการบีบบังคับของสภาพแวดล้อมในขณะนั้นหรือจากความผิดพลาดขององค์กรเอง แต่ต้องเกิดจากการคาดการณ์ และพยากรณ์ต่อสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นอนาคตเพื่อทราบถึงความต้องการเปลี่ยนแปลงขององค์กร (ชัยเสกฐ์ พรหมศรี, 2549)

การพัฒนาองค์กรให้เจริญเติบโตเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้นั้นผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้เกิดความรัก ความผูกพัน รู้จักการทำงานเป็นทีม สร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าให้คงอยู่ในองค์กร โดยสรรคสร้างให้ทรัพยากรมนุษย์เหล่านั้นมีความสุขในการทำงานเต็มใจที่จะทำงานอย่างสุดความสามารถ พุ่มเทแรงกาย แรงใจสร้างสรรค์งานที่มีคุณภาพเพื่อสร้างศักยภาพการแข่งขันแก่องค์กร ไม่ใช่เพียงแต่องค์กรภาคเอกชนเท่านั้น แต่องค์กรภาครัฐควรให้ความสำคัญกับบุคลากรในหน่วยงานเช่นเดียวกัน (นิรันดร์ ไชยชมภู, 2557)

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กร เพราะเมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความรักความผูกพัน และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้บุคลากรเหล่านั้นต้องการอยู่กับองค์กรต่อไป และเกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ (ณัฐพล ตรี นุสยะรัตน์, 2564) ในทางตรงกันข้าม หากเมื่อใดที่บุคคลในองค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรหรือมีความผูกพันน้อยลงจะทำให้องค์กรเกิดความเสียหาย ขาดความกระตือรือร้นซึ่งจะส่งผลเสียต่อองค์กรในที่สุด ฉะนั้นความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นหนทางหนึ่งที่สามารถรักษามูลค่าบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนาน และทำให้บุคลากรทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลที่ดีที่สุดในองค์กร (ชนกร น้อยทองเล็ก, 2559)

กระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยงานราชการส่วนกลางประเภทกระทรวงของไทย มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบำบัดทุกข์บำรุงสุข การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การอำนวยความสะดวกของสังคม การส่งเสริมและพัฒนาการเมืองการปกครอง การพัฒนาการบริหารราชการส่วนภูมิภาค การอาสารักษาดินแดน การปกครองท้องถิ่น การส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและพัฒนาชุมชน การทะเบียนราษฎร ความมั่นคงภายใน กิจการสาธารณภัยและการพัฒนาเมืองและราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงมหาดไทยหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงมหาดไทย ซึ่งจังหวัดตราดมีหน่วยงานราชการสังกัดกระทรวง มหาดไทย จำนวน 7 หน่วยงาน ประกอบด้วย 1. ที่ทำการปกครองจังหวัดตราด 2. สำนักงานจังหวัดตราด 3. สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดตราด 4.สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดตราด 5. สำนักงานที่ดินจังหวัดตราด 6. สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดตราด และ 7. สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดตราด มีจำนวน 153 คน (สำนักงานจังหวัดตราด ข้อมูล ณ เดือนพฤษภาคม 2567)

โดยพบว่า บุคลากรมีอัตราการย้ายออกจากพื้นที่ ลาออกจากงาน และ โอนย้ายสังกัดงาน ในทุก ๆ ปีงบประมาณ นับตั้งแต่ปี 2564 - 2566 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรในหน่วยงานราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดตราดที่ย้ายออกจากพื้นที่ ลาออกจากงาน และ โอนย้ายสังกัดงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566

ที่	หน่วยงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.		
		2564	2565	2566
1	สำนักงานจังหวัดตราด	-	2	10
2	ที่ทำการปกครองจังหวัดตราด	3	3	4
3	สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดตราด	3	8	4
4	สำนักงานโยธาธิการและผังเมือง จังหวัดตราด	4	2	2
5	สำนักงานที่ดินจังหวัดตราด	10	9	18
6	สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จังหวัดตราด	3	3	-

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ที่	หน่วยงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.		
		2564	2565	2566
7	สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ส่วนท้องถิ่นจังหวัดตราด	-	3	-
	รวม	23	30	38

แหล่งที่มาของข้อมูล : สำนักงานจังหวัดตราด ข้อมูล ณ เดือนพฤษภาคม 2567

จากตารางที่ 1 พบว่า ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ย้ายออกจากพื้นที่ ลาออกจากงาน และโอนย้ายสังกัดงาน จำนวน 23 คน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีอัตราการย้ายออกจากพื้นที่ ลาออกจากงาน และโอนย้ายสังกัดงานจำนวน 30 คน และปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีอัตราการย้ายออกจากพื้นที่ ลาออกจากงาน และโอนย้ายสังกัดงาน จำนวน 38 คน สำหรับสาเหตุการย้ายออกของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด ผู้วิจัยได้สอบถามเบื้องต้นจากบุคลากรในหน่วยงานราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย และประสบการณ์ของผู้วิจัย ซึ่งเป็นบุคลากรในหน่วยงานราชการดังกล่าว พบว่า บุคลากรย้ายกลับภูมิลำเนา หรือสอบแข่งขันเข้ารับราชการที่จังหวัดอื่นได้ ทำให้การทำงานขาดต่อเนื่องไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร ส่วนหนึ่งมาจากผู้บริหารที่ไม่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และองค์การยังติดกับการบริหารงานแบบเดิมที่เคยปฏิบัติกันมา บุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานต่าง ๆ ถูกจัดวางตำแหน่งงานที่ไม่ถนัดทำให้การทำงานค่อนข้างยาก และซับซ้อนเกิดปัญหางานล้นคน เมื่อปัญหาเหล่านั้นเกิดขึ้นซ้ำ ๆ บุคลากรเกิดความเบื่อหน่าย จึงเกิดวงจรของการย้าย จากอัตราการเคลื่อนย้ายนี้สะท้อนให้เห็นถึงสภาพปัญหา ซึ่งปัญหาดังกล่าวมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่เกิดจากความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรด้วยทั้งสิ้น

จากสภาพปัญหาดังกล่าวจึงเป็นที่มาและความสำคัญของการศึกษาเรื่องนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารได้ปรับปรุงและกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราดให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดตราด คือปัจจัยใดบ้าง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดตราด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด

สมมติฐานการวิจัย

1. ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราดส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่
 - 1.1 เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว เพศของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราดมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ
 - 1.2 เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว อายุของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราดมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ
 - 1.3 เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว การศึกษาของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราดมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ
 - 1.4 เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว รายได้ของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราดมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ
 - 1.5 เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราดมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ
2. ลักษณะงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราดส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่

2.1 เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว ประสิทธิภาพทำงานของบุคลากรสังกัด
กระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราดมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2.2 เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว ความท้าทายของงานของบุคลากรสังกัด
กระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราดมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2.3 เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว โอกาสความก้าวหน้าของบุคลากรสังกัด
กระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราดมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2.4 เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว ค่าตอบแทนบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทย
ในจังหวัดตราดมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

3. ลักษณะสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัด
ตราดส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

3.1 เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อน
ร่วมงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราดมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

3.2 เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว สภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร
สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราดมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

4. ลักษณะองค์การและโครงสร้างของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด
ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

4.1 เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การของบุคลากร
สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราดมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

4.2 เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว ความเป็นทางการของบุคลากรสังกัด
กระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราดมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

4.3 เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว ภาวะผู้นำในองค์การของบุคลากรสังกัด
กระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราดมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Meyer & Smith (1991)
และ Allen & Meyer (1997) มาใช้ในการสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กร

- ด้านจิตใจ (Affective Commitment) Meyer & Smith (1991) และ Allen & Meyer (1997)

- ด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) Meyer & Smith (1991) และ Allen & Meyer (1997)

- ด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) Meyer & Smith (1991) และ Allen & Meyer (1997)

อีกทั้งตัวแปรอิสระในการศึกษาครั้งนี้อ้างอิงจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย

- เพศ: Porter & Steer (1973) และ นิรันดร์ ไชยชมภู (2557)

- อายุ: Porter & Steer (1973), Steer (1977), Allen & Meyer (1997) และ ณิชฐนิชา ขยายเข็ม (2563)

- การศึกษา: Porter & Steer (1973)

- รายได้: Porter & Steer (1973) และ ณิชฐนิชา ขยายเข็ม (2563)

- ระยะเวลา: ในการปฏิบัติงาน Porter & Steer (1973)

ลักษณะงาน ประกอบด้วย

- ประสบการณ์ทำงาน: Porter & Steer (1973), Mowday et al (1982) และ Allen & Meyer (1997)

- ความท้าทายของงาน: Porter & Steer (1973), Steer (1977) และ Mowday et al (1982)

- โอกาสความก้าวหน้า: Porter & Steer (1973), Steer (1977), Hewitt Associates (2015)

และ Vincent-Hope et al (2016)

- ค่าตอบแทน: Hewitt Associates (2015) และ Vincent-Hope et al (2016)

ลักษณะสภาพแวดล้อมการทำงาน ประกอบด้วย

- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน: Porter & Steer (1973), Steer (1977), Mowday et al (1982), Allen & Meyer (1997), Hewitt Associates (2015) และ Vincent-Hope et al (2016)

- สภาพแวดล้อมในการทำงาน: Samantha Bond (2016) และ Vincent-Hope et al (2016)

ลักษณะองค์กรและโครงสร้าง ประกอบด้วย

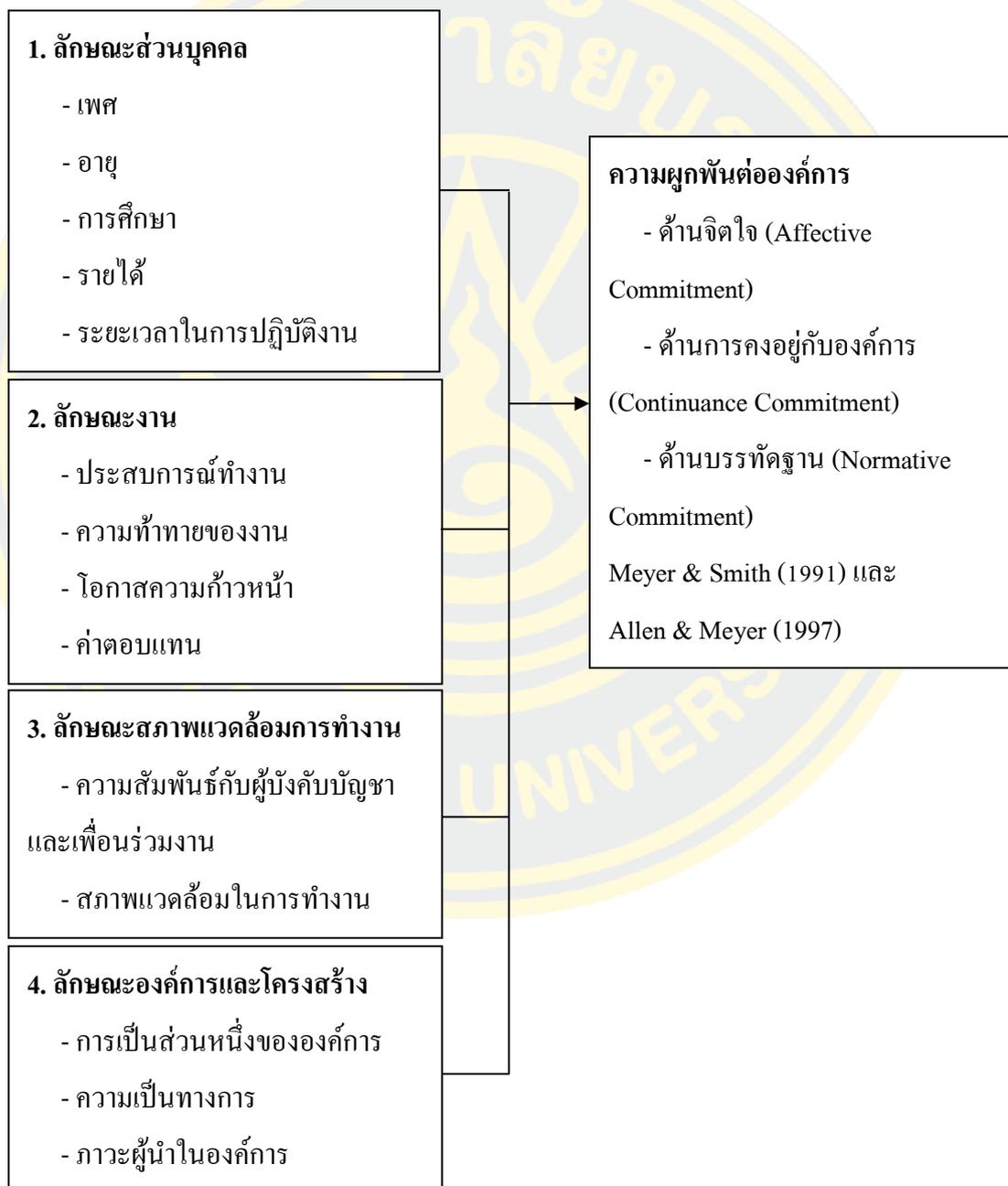
- การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร: Porter & Steer (1973)

- ความเป็นทางการ: Porter & Steer (1973)

- ภาวะผู้นำในองค์กร: Hewitt Associates (2015), Vincent-Hope et al (2016) และ Samantha Bond (2016)

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. เพื่อทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดตราด และนำผลที่ได้ไปกำหนดแนวทางในการปฏิบัติให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและองค์กรต่อไป

2. เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปกำหนดแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

3. เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปจัดทำนโยบาย และกิจกรรมที่เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด โดยผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมายและพื้นที่ที่ศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด จำนวน 153 คน (ข้อมูล ณ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2567 โดยสำนักงานจังหวัดตราด)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษา ระดับความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด โดยใช้แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร และแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมาใช้เป็นขอบเขตในการศึกษาในครั้งนี้ ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ (independent variable) ได้แก่

1.1) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.2) ลักษณะงาน ได้แก่

- ประสบการณ์ทำงาน
- ความท้าทายของงาน
- โอกาสความก้าวหน้า
- ค่าตอบแทน

1.3) ลักษณะสภาพแวดล้อมการทำงาน ได้แก่

- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.4) ลักษณะองค์การและโครงสร้าง ได้แก่

- การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ
- ความเป็นทางการ
- ภาวะผู้นำในองค์การ

2. ตัวแปรตาม (dependent variable) ได้แก่

ความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของ Meyer & Smith (1991) และ Allen & Meyer (1997)

- ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ (Affective Commitment)
- ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment)
- ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาตั้งแต่วันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ. 2566 ถึง วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2567 โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามระหว่างวันที่ 1 - 30 มิถุนายน พ.ศ. 2567

นิยามศัพท์เฉพาะ

ข้าราชการพลเรือน หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ให้รับราชการโดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณในกระทรวงมหาดไทย ซึ่งข้าราชการพลเรือน มี 4 ประเภท ประกอบด้วย

1. ตำแหน่งประเภทบริหาร หมายถึง ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการและรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง กรม และตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทบริหาร แบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ 1) ระดับต้น และ 2) ระดับสูง

1.1 ระดับต้น หมายถึง ตำแหน่งรองอธิบดี รองผู้ว่าราชการจังหวัด หรือเทียบเท่า

1.2 ระดับสูง หมายถึง ตำแหน่งปลัดกระทรวง รองปลัดกระทรวง อธิบดี ผู้ว่าราชการจังหวัด เอกอัครราชทูต ผู้ตรวจราชการระดับกระทรวง หรือเทียบเท่า

2. ตำแหน่งประเภทอำนวยการ หมายถึง ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม และตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ แบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ 1) ระดับต้น และ 2) ระดับสูง

2.1 ระดับต้น หมายถึง ผู้อำนวยการกอง

2.2 ระดับสูง หมายถึง ผู้อำนวยการสำนัก และผู้ตรวจราชการระดับกรม

3. ตำแหน่งประเภทวิชาการ หมายถึง ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตามที่ ก.พ. กำหนดเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น แบ่งเป็น 4 ระดับ ได้แก่ 1) ระดับปฏิบัติการ 2) ระดับชำนาญการ 3) ระดับชำนาญการพิเศษ 4) ระดับเชี่ยวชาญ และ 5) ระดับทรงคุณวุฒิ

3.1 ระดับปฏิบัติการ หมายถึง ผู้สอบแข่งขันได้เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ หรือเทียบเท่า

3.2 ระดับชำนาญการ หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง (เลื่อน) ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ผู้ผ่านการประเมินบุคคลและผลงานให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ หรือเทียบเท่า

3.3 ระดับชำนาญการพิเศษ หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง (เลื่อน) ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ผู้ผ่านการประเมินบุคคลและผลงานให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ หรือเทียบเท่า

3.4 ระดับเชี่ยวชาญ หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง (เลื่อน) ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ผู้ผ่านการประเมินบุคคลและผลงานให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ หรือเทียบเท่า

3.5 ระดับทรงคุณวุฒิ หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง (เลื่อน) ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ผู้ผ่านการประเมินบุคคลและผลงานให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ หรือเทียบเท่า

4. ตำแหน่งประเภททั่วไป หมายถึง ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการ และตำแหน่งประเภทวิชาการ ทั้งนี้ ตามที่ ก.พ. กำหนด แบ่งเป็น 4 ระดับ ได้แก่ 1) ระดับปฏิบัติงาน 2) ระดับชำนาญงาน 3) ระดับอาวุโส และ 4) ระดับทักษะพิเศษ

4.1 ระดับปฏิบัติงาน หมายถึง สอบแข่งขัน ได้เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติงาน หรือเทียบเท่า ดำรงตำแหน่งไม่น้อยกว่า 4 ปี แต่ไม่เกิน 6 ปี

4.2 ระดับชำนาญงาน หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง (เลื่อน) ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ผู้ผ่านการประเมินบุคคลและผลงาน ให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน หรือเทียบเท่า

4.3 ระดับอาวุโส หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง (เลื่อน) ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ผู้ผ่านการประเมินบุคคลและผลงาน ให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส หรือเทียบเท่า

4.4 ระดับทักษะพิเศษ หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง (เลื่อน) ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ผู้ผ่านการประเมินบุคคลและผลงาน ให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ประเภททั่วไป ระดับทักษะพิเศษ หรือเทียบเท่า

พนักงานราชการ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างโดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของส่วนราชการในกระทรวงมหาดไทย เพื่อเป็นพนักงานของรัฐในการปฏิบัติงานให้กับส่วนราชการนั้น ซึ่งพนักงานราชการ มี 2 ประเภท ได้แก่ 1) พนักงานราชการทั่วไป และ 2) พนักงานราชการพิเศษ

1. พนักงานราชการทั่วไป หมายถึง พนักงานราชการซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะเป็นงานประจำทั่วไปของส่วนราชการในด้านงานบริการ งานเทคนิค งานบริหารทั่วไป งานวิชาชีพเฉพาะ หรืองานเชี่ยวชาญเฉพาะ

2. พนักงานราชการพิเศษ หมายถึง พนักงานราชการซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะที่ต้องใช้ความรู้หรือความเชี่ยวชาญสูงมากเป็นพิเศษเพื่อปฏิบัติงานในเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นเฉพาะเรื่องของส่วนราชการ หรือมีความจำเป็นต้องใช้บุคคลในลักษณะดังกล่าว

บุคลากรระดับจังหวัด หมายถึง ข้าราชการพลเรือน หรือพนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงานให้กับส่วนราชการระดับจังหวัดในพื้นที่จังหวัดตราด โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณในกระทรวงมหาดไทย

ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดตราด ประกอบด้วย

1. เพศ หมายถึง บุคลากรเพศหญิงและเพศชาย ของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. อายุ หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่เกิดจนถึงปีของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยนับอายุ เป็นปีบริบูรณ์

3. การศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดที่ได้รับตามระบบการศึกษาปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ ประกอบด้วย ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้ หมายถึง เงินเดือนค่าตอบแทนของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจุบัน แบ่งเป็น 4 ระดับ ประกอบด้วย ต่ำกว่า 15,000 บาท, 15,001 - 25,000 บาท, 25,001 - 35,000 บาท และ 35,001 บาท ขึ้นไป

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ช่วงเวลาที่ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานในองค์กร โดยระบุเป็น ปี และเดือน

ลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะที่มีอยู่ในงาน หรือตำแหน่งงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด ประกอบด้วย

1. ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง บุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด มีทัศนคติที่ดี มีความเชื่อถือต่อองค์กร มีความรู้ดีกว่าตนเป็นบุคคลสำคัญ และสามารถเป็นที่พึ่งให้กับคนในองค์กร อีกทั้งมีผู้บังคับบัญชาที่เป็นแบบอย่างที่ดี สามารถเอาเป็นแบบอย่างได้

2. ความท้าทายของงาน หมายถึง บุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมาย และความชำนาญเฉพาะทางเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

3. โอกาสความก้าวหน้า หมายถึง บุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่ง มีโอกาสได้ศึกษาต่อ และได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองในหลักสูตรต่าง ๆ

4. ค่าตอบแทน หมายถึง บุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด ได้รับเงินเดือน เงินค่าตอบแทนพิเศษ เงินขวัญถุง และสวัสดิการต่าง ๆ

ลักษณะสภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สถานการณ์และเงื่อนไขภายในองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด ประกอบด้วย

1. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ การสื่อสาร การติดต่อ การทำงานร่วมกัน ระหว่างบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด กับผู้บังคับบัญชา และบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราดกับเพื่อนร่วมงาน

2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม รวมถึงมลภาวะทางอากาศ เสียง และแสงสว่าง ภายในห้องทำงานที่ส่งผลต่อสุขภาพ ความปลอดภัย ประสิทธิภาพ และความพึงพอใจในการทำงาน

ลักษณะองค์การและ โครงสร้าง หมายถึง ลักษณะเฉพาะที่แสดงถึงตัวตนขององค์การเปรียบเสมือนบุคลิกภาพที่บ่งบอกถึงเอกลักษณ์ แนวทางการดำเนินงาน วัฒนธรรม และเป้าหมายของหน่วยงานราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด

1. การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ หมายถึง บุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ

2. ความเป็นทางการ หมายถึง กฎระเบียบ ขั้นตอน เอกสาร และวิธีการทำงานที่ชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด

3. ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้บังคับบัญชา หรือผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด ยอมรับความเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อม ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด

ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคลากรต่อองค์การเต็มใจจะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์การได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งองค์การอาจหมายถึงความผูกพันทางด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

1. ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง บุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด มีความสุขที่ได้ทำงานในองค์การ โดยตระหนักว่าปัญหาขององค์การคือปัญหาของบุคลากรเอง อีกทั้งบุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ตลอดจนมีความผูกพันด้านอารมณ์กับองค์การ องค์การมีความหมายต่อบุคลากรอย่างยิ่ง

2. ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ (Continuance commitment) หมายถึง บุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด ต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ โดยคิดว่าหากลาออกจากองค์การจะทำให้ชีวิตของตนเองลำบาก บุคลากรยังคงอยู่กับองค์การด้วยความเต็มใจ อีกทั้งบุคลากรไม่มีทางเลือก โดยเห็นว่าองค์การที่ตนสังกัดนั้นเป็นทางเลือกที่ดีที่สุด และบุคลากรมีความสัมพันธ์ด้านเครือข่ายกับทั้งลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาอย่างดี

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง บุคลากรสังกัด กระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ต้องการ เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป มีความจงรักภักดี ตลอดจนอุทิศตนให้กับองค์กรเพื่อตอบแทน สิ่งที่ได้รับจากองค์กร



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดตราด ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารวิชาการต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.1 ความหมายความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.3 รูปแบบพื้นฐานของความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.4 องค์ประกอบและประเภทของความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.5 ลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.6 การสร้างความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.7 ผลของความผูกพันต่อองค์กร
2. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
3. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 3.1 ทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของ Herzberg
 - 3.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow
 - 3.3 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer
 - 3.4 ทฤษฎีความต้องการของ Cooper
 - 3.5 ทฤษฎีความคาดหวังของ Nadler & Lawler
 - 3.6 ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland
 - 3.7 ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ McGregor
 - 3.8 ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ Monday, Steers & Porter
 - 3.9 ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ Meyer & Smith
4. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับศาลากลางจังหวัดตราด
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

การให้ความหมายของ ความผูกพัน ที่มักพบเห็นในงานวิจัยต่าง ๆ จะมีอยู่ 2 คำ คือ Commitment และ Engagement ซึ่งทั้ง 2 คำ ในภาษาไทยมีความหมายว่า “ความผูกพัน” เหมือนกัน ในงานวิจัยที่มีการศึกษาก่อนปี 1990 มักจะใช้คำว่า Commitment ส่วนงานวิจัยที่มีการศึกษา หลังจากช่วงเวลาดังกล่าวมักจะใช้คำว่า Engagement และทั้ง 2 คำนี้มีความหมายในทิศทางเดียวกัน (สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549)

March & Simon (1958) กล่าวว่า บุคคลจะยึดติดกับองค์การเพื่อให้ได้มาซึ่งรางวัลหรือ ผลลัพธ์ที่แน่นอนจากองค์การซึ่งเป็นการมองความผูกพันในเชิงแลกเปลี่ยน

Becker (1960) ได้ให้นิยามความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นผลจากการที่บุคคลเปรียบเทียบ ว่าเขาได้ลงทุนกำลังกาย สติปัญญา เวลาและพลังงานให้กับองค์การ และยอมเสียโอกาสบางอย่างไป บุคคลนั้นย่อมหวังที่จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์การ ซึ่งถ้าหากบุคคลนั้นลาออกหรือ โยกย้ายจากองค์การไปแล้ว เขาจะสูญเสียอะไร ไปบ้าง กล่าวคือ การที่บุคคลหนึ่งบุคคลใดเข้าเป็น สมาชิกองค์การยิ่งนานเท่าไรก็เหมือนกับเขาได้ลงทุนอยู่กับองค์การมากเท่านั้น ความผูกพันต่อ องค์การจะมีมากขึ้นตามระยะเวลาและยากที่จะทิ้งองค์การนั้น ไป

Hrebiniak & Alutto (1972) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น อันเนื่องมาจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์การ เป็นการลงทุนกำลังกาย สติปัญญา ในช่วง ระยะเวลาหนึ่ง โดยไม่มีความต้องการที่จะลาออกจากองค์การ ไม่ว่าจะรายได้ สถานะ ความเป็น อิสระในการทำงานหรือการมีเพื่อนร่วมงานจะเพิ่มมากขึ้นก็ตาม

Steer (1977) ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความสัมพันธ์ ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์การ และพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์การมีค่านิยมที่กลมกลืนกับ สมาชิกคนอื่น โดยแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ ซึ่งแสดงออกได้จาก

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ โดยแสดงออกเป็น ทักษะคติ และความเชื่อที่มีการยอมรับ เชื่อถือและคล้อยตาม ยินดีและพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การอย่างสม่ำเสมอ เกิดความเลื่อมใสต่อเป้าหมายขององค์การ โดยมองว่า เป้าหมายและค่านิยมของตนเองและองค์การไปในทิศทางเดียวกัน และตนเองก็พร้อมที่จะทำ ประโยชน์ให้กับองค์การ รวมถึงเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งมี เกียรติและศักดิ์ศรีทัดเทียมกับองค์การอื่น ๆ และเชื่อว่าองค์การจะสร้างประโยชน์ให้กับสังคม และมีคุณค่าต่อตนเอง

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร แสดงออกโดยการเสียสละ มีความเต็มใจและพร้อมที่จะใช้สติปัญญาและพลังความสามารถทั้งหมดเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนางาน เพื่อให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร ยินดีที่จะช่วยเหลือและทำประโยชน์ให้กับองค์กรในทุก ๆ ด้าน แม้จะไม่ได้ผลตอบแทนก็ตาม

3. ความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรของตน แสดงออกถึงความรู้สึกรักใคร่ มีความผูกพัน จงรักภักดีต่อองค์กร มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะอยู่กับองค์กร ไม่ปรารถนาจะไปจากองค์กร ถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลประโยชน์ตอบแทนมากกว่า มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร ยินดีและพร้อมที่จะปฏิบัติตามรวมถึงให้การสนับสนุนองค์กรในทุก ๆ ด้านอย่างสม่ำเสมอ โดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย

Angle & Perry (1981) กล่าวว่า บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะแสดงพฤติกรรมที่เกื้อหนุนต่อประสิทธิผลขององค์กรในทางตรงกันข้ามบุคคลที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กรจะแสดงพฤติกรรมบางอย่าง บั่นทอนประสิทธิผลขององค์กรตัวอย่างเช่นการไม่ใส่ใจงาน การขาดงาน การมาทำงานสายการลาออก

Mowday, Porter & Steers (1982) นิยามความหมายของ “ความผูกพันต่อองค์กร” ว่ามีองค์ประกอบ 3 ประการดังนี้

1. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (A strong desire to remain a member of a particular organization) หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร (A willingness to exert high levels of effort on behalf of the organization) หมายถึง การใช้ความสามารถความพยายามของตนเองอย่างเต็มที่เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

3. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (A definite belief in, and acceptance of, the value and goals of organization) หมายถึง การยอมรับแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายและมีค่านิยมที่สอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับองค์กร

Steers & Porter (1982) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับวัตถุประสงค์ขององค์กร มีค่านิยมเช่นเดียวกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อดำเนินภารกิจขององค์กร

Greenberg (1987) ได้ให้นิยามคำว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ว่าเป็นระดับของความผูกพันและระดับการเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับพนักงาน ที่ทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและเป็นสิ่งที่มีคุณค่า โดยกระบวนการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานนั้นต้องเป็นการกระทำ 2 ทาง ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

Allen & Meyer (1990) อธิบายความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ความรู้สึกที่พนักงาน มีต่อองค์กร โดยเป็นสิ่งที่เหนี่ยวรั้งพนักงานให้อยู่กับองค์กรต่อไป

Gubman (1998) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ว่าเป็น พฤติกรรมของพนักงานที่ให้พลังกายพลังใจอย่างเต็มที่และเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ต่องานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะแสดงออกมาในหลายรูปแบบเช่นการทำงานสร้างสรรค์ และมีคุณภาพเกินความคาดหมายของลูกค้าและองค์กร

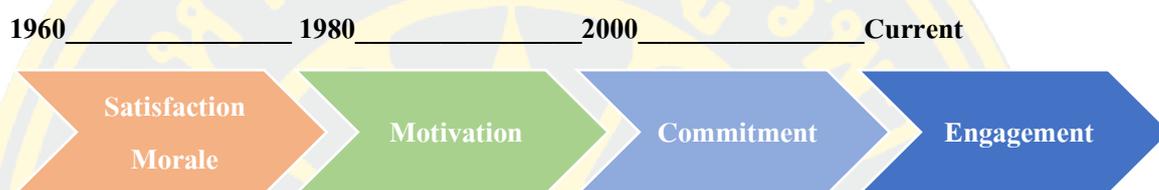
Tower Perrin (2003) ได้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ว่าหมายถึง การเข้ามามีส่วนร่วมทั้งปัจจัยด้านอารมณ์ความรู้สึกและปัจจัย ด้านเหตุผลที่มีความสัมพันธ์ไปสู่งานและองค์กรเป็นความมุ่งมั่นและความสามารถที่จะอุทิศตน เพื่อความสำเร็จขององค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นระดับความพยายามอย่างละเอียดรอบคอบ อุทิศเวลาสติปัญญาและพลังกายของพนักงานให้แก่งาน

Hewitt Associate (2004) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือสภาพหรือลักษณะที่บุคคล อุทิศสติปัญญาและอารมณ์ความรู้สึกแก่องค์กรหรือกลุ่มพนักงาน เป็นความต้องการส่วนบุคคล และทำอย่างจริงจัง นำมาซึ่งผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กรที่สูงขึ้น

International Survey Research [ISR] (2004) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน (Employee Engagement) ไว้คือ การที่พนักงานมีความเชื่อต่อองค์กรปรารถนา ที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเข้าใจภาพรวมทางธุรกิจขององค์กรมีความนับถือและพร้อมให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงาน มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทอย่างสุดความสามารถและพร้อมที่จะ ปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ขององค์กรเพื่อช่วยองค์กรบรรลุเป้าหมาย

Institute for Employment Studies [IES] (2004) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน (Employee Engagement) ว่าหมายถึง ทักษะคติทางบวกของพนักงานที่มีต่อองค์กร และเป็นค่านิยมของพนักงานที่มีความผูกพัน (engage) กับองค์กรจะเป็นผู้ที่รู้ถึงบริบททางธุรกิจ และการทำงานต่าง ๆ กับผู้ร่วมงานในทางที่จะช่วยปรับปรุงหรือเพิ่มผลการปฏิบัติงานภายในงาน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กร องค์กรจะต้องดำเนินการอุปถัมภ์บำรุงรักษาและทำให้เกิดความ ผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น โดยสิ่งเหล่านี้ต้องการความสัมพันธ์ 2 ทาง ระหว่างนายจ้างกับพนักงาน

Mercer (2009) บริษัทที่ปรึกษาระดับโลกซึ่งมีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการ ได้อธิบายถึงแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) ว่าการวัดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) เป็นวิธีการหนึ่งของการชี้วัดปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถของธุรกิจ(Business Performance) ซึ่งการชี้วัดปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถขององค์กรนี้ มีการพัฒนาเป็นลำดับ โดยเริ่มตั้งแต่ การใช้ตัวชี้วัด “ความพึงพอใจ”(Satisfaction Moral) ต่อมาพัฒนาเป็น “แรงจูงใจ” (Motivation) พัฒนาเป็น “ความผูกพัน”(Commitment) จนมาถึงตัวชี้วัด “ความผูกพันต่อองค์กร” (Engagement) ตามลำดับ



ภาพที่ 2 การพัฒนาตัวชี้วัดปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถของ Mercer (2009)

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Engagement) เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้พนักงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะยินดีที่จะอุทิศแรงกายแรงใจ เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองให้ได้ดีที่สุด และสามารถที่จะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยหรือไม่มีเลย ซึ่งความผูกพันจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของสมาชิกได้รับการตอบสนองจากองค์กร และได้มีนักวิชาการหลายคน ได้ให้ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

Buchanan (1974) ชี้ให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากราชการของสมาชิกองค์กรได้ดีกว่าตัวแปร “ความพึงพอใจในงาน” เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของสมาชิกองค์กร โดยส่วนรวมขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงทัศนคติของบุคคลต่องานหรือเฉพาะแง่ใดแง่หนึ่งของงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของพนักงานเท่านั้น และความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงานแม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันในสถานที่ทำงานอาจจะมีผลกระทบต่อนความพึงพอใจในงานของพนักงาน แต่เหตุการณ์นั้นอาจไม่กระทบ

ต่อความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยรวมก็ได้จึงกล่าวได้ว่าความพึงพอใจในงานมีเสถียรภาพน้อยกว่าความผูกพันต่อองค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์กรมีการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรนั่นเอง

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรซึ่งบุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องานเพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและงานบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลที่มีความผูกพันกับองค์กรสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กรซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวจะมีผลให้การปฏิบัติอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

5. ความผูกพันต่อองค์กรช่วยจัดการควบคุมจากภายนอกซึ่งเป็นผลมาจากที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนเองมากนั่นเอง

6. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งบ่งชี้ที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

Steers (1977) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลทำต่อองค์กร โดยส่วนรวมในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันองค์กรค่อนข้างมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้จะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

3. ความผูกพันองค์กรเป็นสิ่งบ่งชี้ที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร

Baron (1986) ได้อธิบายระดับของความผูกพันต่อองค์กรว่าได้รับอิทธิพลจากลักษณะหลาย ๆ ประการของงาน ซึ่งแสดงออกมาในลักษณะความพึงพอใจและความรู้สึกไม่พอใจในงาน มีผลต่อการรับรู้ของพนักงานและความพึงพอใจโดยรวมส่งผลต่อบุคลากร ดังนี้

1. การลาออก ขาด ลา สาย ลดน้อยลง มีความผูกพันต่อองค์กรสูง

2. มีความต้องการที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อเป้าหมายขององค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรสูง

3. มีความพอใจในงานที่ทำ เพราะเนื่องมาจากความผูกพัน

อภิลักษณ์ รัชชาวงศ์ (2545) กล่าวถึง ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าของร่วมกันของสมาชิกทำให้เกิดเป็นแรงผลักดันให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเต็มที่

2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสาน ระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

3. การมีส่วนร่วมในการสร้างเสริมความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร
ธนกร น้อยทองเล็ก (2559) ที่ได้เสนอแนวคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้
3 แนวทาง ดังนี้

1. แนวความคิดในด้านพฤติกรรม (Behavior) โดยมองความผูกพันต่อองค์กรในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรมมุ่งเน้นการทำงานเพื่อองค์กร มีความต่อเนื่อง โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน เนื่องจากบุคคลจะเปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้น และประโยชน์ที่จะสูญเสียไป

2. แนวความคิดในด้านทัศนคติ (Attitude) เป็นแนวความคิดที่ได้รับความสนใจในการศึกษามากกว่าแนวคิดอื่น ๆ นักวิชาการกลุ่มนี้มองว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความปรารถนาหรือความต้องการคงสภาพความเป็นบุคลากรในองค์กรต่อ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ

3. แนวความคิดทางด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม (Norm) เปรียบได้คือความจงรักภักดี เต็มใจที่จะทำงานอย่างมุ่งมั่น ซึ่งกลุ่มนี้เมื่อเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแล้วจะมีความผูกพันกับองค์กร

รูปแบบพื้นฐานของความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษารูปแบบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ สมเดช มุงเมือง (2549) ได้กล่าวว่า การที่คนผูกพันต่อองค์กรมี 3 รูปแบบตามเหตุผลของแต่ละคน ได้แก่ ผูกพันเพราะอยากอยู่ต่อ ผูกพันเพราะใจรัก ผูกพันเพราะจำเป็นต้องอยู่ต่อ

1. ความผูกพันเพราะอยากอยู่ต่อ ถ้าบุคคลอยากทำงานกับองค์กรต่อไป เพราะว่ายังไม่สามารถหางานอื่นได้ แสดงว่าบุคคลมีความผูกพันเพราะอยากอยู่ต่อ ซึ่งจะมีเหตุผลมาจากแรงจูงใจในการมุ่งประโยชน์ ส่วนตน นั่นหมายถึง การที่บุคคลอยู่ทำงานกับองค์กรต่อไป เพราะไม่สามารถหางานอื่นทำได้ คนจำนวนไม่น้อยที่ทำงานอยู่กับองค์กรยาวนาน เพราะไม่ยอมสูญเสีย เช่น แผนการเกษียณอายุซึ่งมีผลตอบแทนสูงหรือเพื่อน ๆ ที่สนิทกัน เป็นต้น หลายคนมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ทำงานกับองค์กรต่อไป เพราะไม่ยินดีที่จะสูญเสียสิ่งต่าง ๆ และบุคคลอาจจะบอกว่ามีความผูกพันต่อองค์กรสูง

2. ความผูกพันด้วยใจรัก เป็นประเด็นความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ต้องการทำงานเพื่อองค์กร เพราะว่าบุคคลเห็นด้วยหรือยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นเหตุให้บุคคลปรารถนาที่จะทำงานกับองค์กรต่อไปนาน ๆ ดังนั้น คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจึงต้องการที่จะอยู่กับองค์กรเพราะบุคคลเห็นด้วยกับจุดยืนขององค์กรและมีความพึงพอใจที่จะช่วยให้องค์กรสัมฤทธิ์ผลในบางครั้งเมื่อองค์กรมีการเปลี่ยนแปลง

3. ความผูกพันเพราะจำเป็น ต้องอยู่ต่อ เป็นความผูกพันที่บุคคลต้องการทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป เพราะว่าบุคคลรู้สึกมีความจำเป็นบังคับหรือมีความกดดันจากผู้อื่นให้อยู่ต่อ คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมักจะใส่ใจอย่างมากว่าคนอื่นจะคิดอย่างไร ถ้าจะออกจากองค์กร บางคนวิตกกังวลเกรงว่าญาติสนิท เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณจะคิดไม่ดี ถ้าจะลาออกจากองค์กร ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะต้องอยู่กับองค์กรต่อไป ความผูกพันแบบนี้จึงเกิดจากความรู้สึกจำใจต้องอยู่กับองค์กรเพราะแรงกดดัน

ทั้งนี้บุคคลจะรู้สึกมีความผูกพันและอยากที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป หากบรรยากาศขององค์กรเป็นไปในทางที่ดีซึ่งสามารถอธิบายได้ 5 ประการ (สมเดช มุ่งเมือง, 2549) ดังนี้

1. งานที่มีจริยธรรมอย่างเด่นชัด เป็นเจตคติภายใน ซึ่งเป็นธรรมชาติที่จูงใจให้คนมีแนวโน้มที่จะทำงานหนัก
2. ความผูกพันต่ออาชีพ เป็นแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับบทบาททางอาชีพ ความเป็นมืออาชีพ ชื่อเสียง และความมั่นคงทางอาชีพ
3. ความผูกพันต่อองค์กรเพราะอยากอยู่ต่อ เป็นความต้องการที่จะอยู่ทำงานกับองค์กร เนื่องจากความมีชื่อเสียงและความมั่นคงขององค์กร
4. ความผูกพันต่อองค์กรด้วยใจรัก เป็นระดับความรู้สึกของบุคคลที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เนื่องจากเป้าหมาย ค่านิยม และความมีชื่อเสียงของกิจการสอดคล้องกับเอกลักษณ์ของบุคคล
5. ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงานหรือความเกี่ยวข้องกับงาน เป็นระดับความรู้สึกของบุคคลที่มีส่วนเข้าไปเกี่ยวข้องกับงาน ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงานนี้เป็นลักษณะภายในสามารถมีอิทธิพลและสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันการจูงใจ

องค์ประกอบและประเภทของความผูกพันต่อองค์กร

โดยทั่วไปแล้วความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวระหว่างพนักงานกับองค์กร ช่วยให้พนักงานมีความจงรักภักดีและยังคงอยู่กับองค์กร แต่หากพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่าสิ่งยึดเหนี่ยวที่ว่านี้อาจจะไม่ได้ปรากฏในรูปแบบเดียวกัน (Dunham, Gurbe & Castaneda, 1994) กล่าวคือ พนักงานมีความผูกพันด้านจิตใจเป็นผลมาจากพนักงานมีความปรารถนาที่จะอยู่ใน

องค์การ ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่ อาจเป็นไปได้ว่าพวกเขาจำเป็นที่จะอยู่ในองค์การ ในขณะที่พนักงานที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เพราะว่าพนักงานรู้สึกว่าจะอยู่ในองค์การ และสามารถแบ่งลักษณะความผูกพันต่อองค์การได้ 3 ประการ คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน แต่อย่างไรก็ตาม รัชชนก ทิมกระจ่าง (2559) ได้ตั้งข้อสังเกตว่า วิธีการของ Allen & Meyer ที่ใช้แบ่งลักษณะของความผูกพัน 3 แบบนั้น เป็นการแยกประเภทมากกว่า การแยกองค์ประกอบ และคิดเห็นว่าความผูกพันต่อองค์การนั้นมีความแตกต่างกันออกไปตามแต่ละบุคคลความแตกต่างของแต่ละองค์ประกอบสามารถอธิบายได้ (Allen & Meyer, 1997) ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ (Affective Commitment) ความผูกพันที่เกิดขึ้น จากความรู้สึกภายในของบุคคล เป็นความรู้สึกผูกพันทางจิตใจว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความภาคภูมิใจที่จะได้ทำงานในองค์การ

2. ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ (Continuance commitment) หมายถึง การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์การต่อไป เพราะเขาจะพิจารณาถึงการสูญเสียผลประโยชน์ต่าง ๆ ถ้าเขาออกจากองค์การนั้นไป

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง บุคคลเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การแล้วควรมีพันธะผูกพันต่อองค์การ โดยปฏิบัติตนให้เหมาะสมและถูกต้องตามหลักคุณธรรมเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การ ซึ่งแสดงออกในรูปแบบของความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ

วารุณี คำแก้ว (2550) ได้อธิบายว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การเกิดจากองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

1. องค์ประกอบด้านที่เกี่ยวกับขวัญกำลังใจ ความผูกพันต่อองค์การเกิดขึ้นจากความพึงพอใจที่เป้าหมายของตนสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ จึงเต็มใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์การ สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการนึกคิดเป็นปัจจัยที่ส่งผลเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

2. องค์ประกอบด้านความเหมาะสมของผลตอบแทน ความผูกพันต่อองค์การจะเพิ่มมากขึ้น เมื่อพนักงานได้รับการจัดสรรผลประโยชน์สอดคล้องกับความต้องการของตน และจะลดลงเมื่อเห็นว่าไม่ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม สำหรับองค์ประกอบนี้เป็นไปได้ทั้งปัจจัยที่สนับสนุนหรือลดทอนความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์การ

3. องค์ประกอบด้านทางเลือก เป็นองค์ประกอบด้านลบต่อความผูกพันต่อองค์การเกิดขึ้นเนื่องจากพนักงานรู้สึกไม่พอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และไม่สามารถเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นได้ แต่จำต้องอยู่กับองค์การเพราะไม่มีทางเลือกอื่น เช่น อายุมาก สภาวะ

เศรษฐกิจโดยรวมของประเทศไม่ดี จึงมีโอกาสน้อยในการหางานใหม่ทำ จึงจัดได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลเชิงลบกับความผูกพันต่อองค์กร

ลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร

The Gallup Organization (2009) แบ่งประเภทของพนักงานตามความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร 3 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged) คือ พนักงานที่คำนึงถึงองค์กร และมีความตั้งใจในการทำงานเป็นอย่างสูง
2. พนักงานที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันต่อองค์กร (Not – Engaged) คือพนักงานที่ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และไม่ตั้งใจในการทำงาน
3. พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Actively Disengaged) คือพนักงานที่ไม่มีความสุขในการทำงานร่วมกับองค์กร

นอกจากนี้ The Gallup Organization ยังได้เสนอให้องค์กรและนายจ้างมุ่งเน้นในการตอบสนองความต้องการของพนักงาน โดยตั้งวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายขององค์กร และการทำงาน รวมถึงความคาดหวังที่ชัดเจนเพื่อให้พนักงานรู้ถึงผลลัพธ์ต่อองค์กร ต้องการใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติแก่พนักงาน นอกจากนี้องค์กรยังควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำงานในสิ่งที่ตนเองถนัด รวมถึงการแสดงความเอาใจใส่ต่อพนักงานเพื่อช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรแก่พนักงานให้มากยิ่งขึ้น

การสร้างความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะก่อให้เกิดความรักใคร่ผูกพันต่อเนื่อง ดังนั้น องค์กรจึงควรที่จะมีการสนับสนุนให้เกิดความผูกพันหรือเพิ่มระดับความผูกพันของบุคลากร โดยอาศัยยุทธศาสตร์ตามที่ Steer (1977) ได้กล่าวไว้ว่า

1. เมื่อบุคลากรอยู่ในสถานการณ์ที่มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายประสงค์การปล่อยให้เขาปฏิบัติงานด้วยตนเอง เป็นสิ่งที่มีความหมายอย่างยิ่ง เพราะจะทำให้เชื่อมโยงผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับผลประโยชน์ขององค์กรเข้าด้วยกัน แต่ถ้าหากมีคนเข้าไปก้าวก่ายเกี่ยวข้อง จะทำให้เกิดความรู้สึกขัดแย้งขึ้นมาแทน
2. องค์กรจะต้องแสดงออกอย่างชัดเจนว่า มีความห่วงใยต่อสวัสดิการด้านต่าง ๆ ของบุคลากรอย่างแท้จริง บางครั้งอาจจะต้องคำนึงถึงอย่างจริงจัง แต่การแสดงออกอย่างไม่เหมาะสม ทำให้เกิดความล้มเหลวได้ เนื่องจากไม่มีตัวบ่งชี้ให้เห็น
3. ในบางสถานการณ์เป็นการดีที่จะเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการทำงาน มีอำนาจ มีความรับผิดชอบในการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของบุคลากรเอง

4. องค์กรควรที่จะส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความสามารถเข้าใจถึงเป้าประสงค์ และจุดมุ่งหมายขององค์กร ต้องอธิบายให้บุคลากรเห็นความสำคัญของเป้าประสงค์และ ตัวบุคลากรสามารถสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายนั้น จะต้องพยายามสร้างบรรยากาศให้เกิด ความไว้วางใจระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้ถ้าต้องการที่จะให้บุคลากร มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร องค์กรจะต้องสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้น โดยวิธีการที่จะทำให้ บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรนั้น มีแนวทางที่สำคัญอยู่ 2 ประการ ได้แก่

- ประการแรก องค์กรจะต้องพยายามคัดเลือกบุคคลที่มีลักษณะที่มีความผูกพัน ต่อองค์กรมากที่สุด

- ประการที่สอง เงื่อนไขต่าง ๆ ในองค์กรจะต้องเป็น ไปเพื่อสร้างความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรให้เกิดขึ้น

ผลของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรสามารถส่งผลให้บุคคลในองค์กรเกิดพฤติกรรมต่าง ๆ โดยผล ของความผูกพันต่อองค์กรที่จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร (Steers, 1977 อ้างถึงใน เพลินจิตต์ นกสกุล, 2549) ดังนี้

1. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรในระดับสูง

2. พนักงานที่มีความผูกพันสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กร ต่อไปเพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

3. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความผูกพันต่องานอย่างมากตามมา เพราะเห็นว่างานคือ หนทางซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

4. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจใช้ความพยายามอย่างมากในการ ทำงานให้กับองค์กร ทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือกว่าคนอื่น

กล่าวโดยสรุปจากการศึกษาแนวคิดของ Steers (1977 อ้างถึงใน เพลินจิตต์ นกสกุล, 2549) พบว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงในด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กรจะทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น และเป็น ประโยชน์ต่อองค์กรในการบรรลุเป้าหมาย

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Porter & Steers (1973) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันอย่างต่อเนื่องและพบว่าปัจจัยที่มีผล ต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นต้น

2. โครงสร้างองค์การ (Organization Characteristic) ต้องมีลักษณะที่เป็นระบบ แบบแผน มีหน้าที่เด่นชัด มีการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความเป็นทางการ

3. ลักษณะของบทบาท (Role-related Characteristic) เช่น งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบอยู่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในการทำงาน การป้อนข้อมูลกลับการมีความหมาย ของงานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทเด่นชัด ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

4. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) เช่น ทักษะคติของกลุ่มการทำงาน ที่มีผลต่อองค์การ ความน่าเชื่อถือขององค์การ การรู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญความสามารถในการ พึ่งพาได้และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

Allen & Meyer (1997) สรุปว่าลักษณะทางโครงสร้างขององค์การ มีผลต่อความผูกพัน เช่นเดียวกับ ภาวะเครียด ความน่าเชื่อถือในหน้าที่ และการกระจายอำนาจ สิ่งเหล่านี้ล้วน มีส่วนเกี่ยวข้องกับความผูกพันประสบการณ์ในการทำงาน รวมทั้งความเกี่ยวข้องทางสังคม ความน่าเชื่อถือขององค์การ ความสำคัญที่บุคคลนั้นมีต่อองค์การ ความยุติธรรมในการจ่าย ค่าตอบแทน และบรรทัดฐานของกลุ่มในการทำงานหนัก มีส่วนเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อ องค์การ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วยปัจจัยในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก คือ การรับรู้ลักษณะของงาน ได้แก่ อิสระในงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน ทักษะที่หลากหลาย และการแสดงออก ของเพื่อนร่วมงาน

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อเนื่อง ได้แก่ อายุของพนักงานเอง ประสบการณ์ การทำงานกับองค์การ ความชื่นชอบพอใจในอาชีพ โดยที่การทำนายความผูกพันต่อองค์การ จะเกี่ยวเนื่องกับอายุในการทำงาน เพราะเป็นตัวบ่งชี้ถึงการไม่ลาออกจากงาน

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม ได้แก่ ความผูกพัน ในองค์การต่อเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และบุคคลในองค์การคนอื่น ๆ ซึ่งจะก่อให้เกิดการ สานสัมพันธ์ที่แนบแน่นในการทำงาน

Steer (1977) สรุปว่าปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วยตัวแปรที่เกี่ยวกับลักษณะของแต่ละบุคคล เช่น อายุ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า การศึกษา และลักษณะบทบาท
2. ลักษณะงาน ประกอบด้วย ความท้าทายของงาน โอกาสที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับสังคม
3. ประสบการณ์การทำงาน ประกอบด้วย ทักษะของกลุ่มที่มีต่อองค์กร ความเชื่อถือต่อองค์กร และความไว้วางใจต่อองค์กร

Mowday et al (1982 อ้างถึงใน นงเยาว์ แก้วมรกต, 2542) ได้ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันทางด้านจิตใจ (Affective Commitment) ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) รวมถึงความเชื่อมั่น ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความพร้อมในการผจญภัย
2. คุณลักษณะงาน (Job Characteristics) ประกอบไปด้วยความท้าทายในงาน ระดับของความเลียงและระดับของความควบคุมที่มีต่องาน
3. ประสบการณ์การทำงาน (Work Experience) การมีประสบการณ์การทำงานที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นและความเข้าใจในองค์กร
4. คุณลักษณะโครงสร้าง (Structural Characteristics) รวมถึงส่วนประสมการองค์การ เช่น ความชัดเจนในการกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบ และการมีโอกาสในการเปลี่ยนแปลงและการเติบโตในองค์กร

Hewitt Associates (2015 อ้างถึงใน รัชดา เหมปฐวี, 2559) สรุปว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร เป็นพฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกถึงความผูกพันของตนเองต่อองค์กรนั้น ๆ ผ่านการพูด การดำรงอยู่ การใช้ความสามารถและความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อช่วยเหลือและให้การสนับสนุนกิจการขององค์กร โดยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร มีดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง การสร้างแรงบันดาลใจและโน้มน้าวให้ผู้อื่นติดตาม ผ่านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่ดีจะสร้างแรงจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างเต็มศักยภาพ มุ่งมั่นบรรลุเป้าหมายขององค์กร
2. วัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร (Organization Culture) หมายถึง ระบบความเชื่อ ค่านิยม และเป้าหมายร่วมกัน ขององค์กร วัฒนธรรมที่แข็งแกร่งจะช่วยสร้างความสามัคคี
3. ค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation) หมายถึง ระบบการจ่ายผลตอบแทนแก่พนักงาน ประกอบด้วยทั้งเงินเดือน สวัสดิการ โบนัส ค่าคอมมิชชั่น หุ้น
4. คุณภาพชีวิต (Quality of Life) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ที่ดี ของพนักงาน ประกอบด้วยสุขภาพ ความมั่งคั่ง ความสัมพันธ์ และการทำงาน

5. โอกาสที่ได้รับ (Opportunity) หมายถึง โอกาสที่พนักงานได้รับ ในการพัฒนา ศักยภาพ เรียนรู้ เติบโต และก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

6. ลักษณะงาน (Work Activity) หมายถึง ลักษณะของงานที่พนักงานรับผิดชอบ ส่งผลต่อ ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพในการทำงาน

7. ความสัมพันธ์ในองค์กร (Relationship) หมายถึง "ความสัมพันธ์ ระหว่างพนักงาน กับหัวหน้างานเพื่อนร่วมงาน และองค์กร โดยรวมส่งผลต่อความพึงพอใจ และแรงจูงใจ ในการทำงาน

Vincent-Hope et al (2016 อ้างถึงใน รัชดา เหมปฐวี, 2559) ได้กล่าวถึงแนวทาง ที่องค์กรสามารถประยุกต์ใช้กับบุคลากรเพื่อสร้างความผูกพันที่มีต่อองค์กรประกอบด้วย

1. การให้ค่าตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ (Compensation and Benefits) เช่น การให้ เงินเดือน และสวัสดิการที่เหนือกว่าองค์กรอื่น ๆ

2. การส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path Management)

3. การสื่อสารในองค์กรและการรับทราบข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ ภายในองค์กร (Communication and Information Flow)

4. ภาวะผู้นำในองค์กร (Leadership) หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลและ แรงจูงใจเพื่อโน้มน้าวให้ผู้ติดตามดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

5. การมีส่วนร่วมของบุคลากรและเรื่องการเปิดโอกาสให้กับบุคลากร (Involvement and Opportunity) หมายถึง ระดับที่พนักงานทุ่มเทแรงกายแรงใจ และความคิดให้กับงานของตนเอง

6. การได้รับการยกย่องชมเชย (Recognition) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับ และการชมเชย จากผู้อื่นสำหรับผลงานความสำเร็จหรือคุณลักษณะที่ดี

7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) หมายถึง ปัจจัยทางกายภาพ และทางสังคมที่มีผล ต่อพนักงานในสถานที่ทำงาน

8. แนวทางของมนุษยนิยม (Humanism) ภายใต้แนวคิดที่ว่าบุคลากรจะรู้สึกผูกพันต่อ องค์กรและพร้อมจะทุ่มเทให้กับองค์กรต่อเมื่อบุคลากรนั้นมีความสุขในการทำงานให้กับองค์กร นั้น ๆ

Samantha Bond (2016 อ้างถึงใน รัชดา เหมปฐวี, 2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อ การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่เป็นกลุ่ม Generation Y ในประเทศสหรัฐอเมริกา โดยสรุปปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มดังกล่าว ไว้ดังต่อไปนี้

1. พันธกิจองค์กร (Mission) องค์กรต้องมีการกำหนดพันธกิจขององค์กรที่ชัดเจน รวมถึงพันธกิจ ดังกล่าวจะต้องสามารถช่วยสร้างแรงบันดาลใจและเป้าหมายในการทำงานร่วมกันของสมาชิกในองค์กรอย่างชัดเจน

2. ผู้นำองค์กร (CEO) ผู้นำองค์กรต้องเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความเชื่อมั่นให้แก่สมาชิก กล้ายอมรับความเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของพนักงานทุกระดับ

3. สภาพแวดล้อมการทำงาน (Community) ผู้บริหารต้องส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีแก่สมาชิกในองค์กร อันจะช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของสมาชิกและผลักดันให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงความร่วมมือกันของสมาชิกในองค์กร

4. ความมีอิสระและความยืดหยุ่นในการทำงาน (Autonomy and Flexibility) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสระในการทำงานและการแสดงความคิดเห็นรวมถึงมีความยืดหยุ่นในการทำงาน เช่น ระยะเวลา การทำงาน อำนาจในการตัดสินใจ เป็นต้น

5. ความโปร่งใสในการบริหารงาน (Transparency) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ทราบแนวทางการบริหารงาน และต้องลดความซับซ้อนในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการทำงาน รวมถึงความโปร่งใสในการประเมินผลงาน อันจะทำให้พนักงานเกิดความไว้วางใจในองค์กรที่ตนเป็นสมาชิก

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรสามารถสรุปดังแสดงในตารางนี้

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กร	Porter & Steer (1973)	Steer (1977)	Mowday et al (1982)	Allen & Meyer (1997)	Hewitt Associates (2015)	Vincent-Hope et al (2016)	Samantha Bond (2016)	ความถี่
1. ลักษณะส่วนบุคคล								
- เพศ	/							1
- อายุ	/	/		/				3
- การศึกษา	/							1

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กร	Porter & Steer (1973)	Steer (1977)	Mowday et al (1982)	Allen & Meyer (1997)	Hewitt Associates (2015)	Vincent-Hope et al (2016)	Samantha Bond (2016)	ความถี่
- รายได้	/							1
- ต้องการประสบความสำเร็จ	/							1
- ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	/							1
- ความเชื่อมั่นในตนเอง			/					1
- แรงจูงใจในการทำงาน	/							1
2. ลักษณะงาน								
- ผลการปฏิบัติงาน		/						1
- ประสบการณ์ทำงาน	/		/	/				3
- อีสุระในงาน				/			/	2
- ลักษณะเฉพาะของงาน		/		/				2
- ความสำคัญของงาน				/	/			2
- ทักษะที่หลากหลาย				/				1
- ความท้าทายของงาน	/	/	/					3
- ความชัดเจนในการทำงาน			/					1
- โอกาสความก้าวหน้า	/	/			/	/		4
- ค่าตอบแทน					/	/		2
3. ลักษณะสภาพแวดล้อมการทำงาน								
- การขาดงานของพนักงาน		/						1
- การลาออกจากงาน		/						1

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กร	Porter & Steer (1973)	Steer (1977)	Mowday et al (1982)	Allen & Meyer (1997)	Hewitt Associates (2015)	Vincent-Hope et al (2016)	Samantha Bond (2016)	ความถี่
- ทัศนคติของกลุ่มที่มีต่อ องค์กร		/						1
- ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน	/	/	/	/	/	/		6
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน						/	/	2
4. ลักษณะองค์กรและโครงสร้าง								
- โครงสร้างองค์กร			/					1
- ความเชื่อถือต่อองค์กร		/						1
- ความไว้วางใจต่อองค์กร		/						1
- ความโปร่งใสในการ บริหารงาน							/	1
- การรวมอำนาจและการ กระจายอำนาจ	/							1
- การมีส่วนร่วมกับองค์กร	/							1
- การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	/							1
- ความเป็นทางการ	/							1
- ภาวะผู้นำในองค์กร					/	/	/	3
- วัฒนธรรมองค์กร					/			1
- คุณภาพชีวิต					/			1

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กร	Porter & Steer (1973)	Steer (1977)	Mowday et al (1982)	Allen & Meyer (1997)	Hewitt Associates (2015)	Vincent-Hope et al (2016)	Samantha Bond (2016)	ความถี่
- การได้รับการยกย่องชมเชย						/		1
- พันธกิจของกิจการ							/	1
- การสื่อสารในองค์กรและ การรับทราบข่าวสาร						/		1

ผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด โดยการใช้หลักการคัดเลือก 3 หลักการ ดังนี้

1. ความถี่ นำแนวคิดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนักวิชาการหลายท่าน มาศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ประสบการณ์ทำงาน ความท้าทายของงาน โอกาสความก้าวหน้า ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความเป็นทางการ และภาวะผู้นำในองค์กร

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แสดงให้เห็นว่าปัจจัยนั้นมีความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน รายได้ การมีส่วนร่วมในองค์กร ความเป็นทางการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และค่าตอบแทน

3. ประสบการณ์ของผู้วิจัย ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ประสบการณ์ทำงาน โอกาสความก้าวหน้า ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ดังนั้น ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ทำงาน ความท้าทายของงาน โอกาสความก้าวหน้า ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความเป็นทางการ และภาวะผู้นำในองค์กร

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของ Herzberg

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1968 อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2522) ได้รับการยอมรับกันอย่างแพร่หลายมีชื่อเรียกทฤษฎีนี้คือ Motivation-Maintenance Theory, Dual Factor Theory, Motivation-Hygiene Theory “ทฤษฎีสองปัจจัย” ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการศึกษาวิจัยของ Herzberg โดยได้ทำการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการทำงานของนักวิศวกร และบัญชีจำนวนมากกว่า 200 คน จากโรงงานภาคอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในเมือง Pittsburg ผลสรุปที่ได้ คือ มีปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของพนักงาน 2 ประเภท คือ ปัจจัยต่ำจุน (Hygiene Factor) และปัจจัยสูงใจ (Motivator Factor) ซึ่งมีมิติที่มีความแตกต่างกัน 2 มิติที่มีส่วนเกี่ยวกับปัญหาด้านการสูงใจ และอีกด้านหนึ่งเป็นองค์ประกอบที่เป็นได้ทั้งสาเหตุของความไม่พอใจและสามารถป้องกันความไม่พอใจได้ Herzberg ซึ่งมีการเรียกองค์ประกอบนั้น ว่าเป็นองค์ประกอบเสริมแรงหรือองค์ประกอบส่งเสริม (Hygiene Factors) ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าว จัดว่าเป็นองค์ประกอบภายนอก (Extrinsic Factors) ซึ่งมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนอีก ด้านหนึ่งเป็นองค์ประกอบที่สูงใจ (Motivational Factors) ซึ่งถ้าหากมีองค์ประกอบสูงใจอยู่แล้วนั้น ก็จะสามารถนำไปสู่ทัศนคติในทางด้านบวกและการสูงใจที่แท้จริงได้มากขึ้น ดังนั้นองค์ประกอบนี้จึงเป็นองค์ประกอบภายใน (Intrinsic Factors) ทฤษฎีแรงสูงใจของ Herzberg สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยสูงใจ (Motivation Factors) ถือเป็นปัจจัยที่สร้างทัศนคติทางด้านบวกให้เกิดขึ้นกับบุคลากร ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะต้องมีความเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะมีผลกับความพอใจโดยตรง ปัจจัยสูงใจประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ ประสพผลสำเร็จและเสร็จสิ้นได้เป็นอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ มีการรู้จักป้องกันปัญหา ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตไว้อย่างรอบคอบและเมื่อสำเร็จก็จะเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับและนับถือ ทั้งจากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดแสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถทำให้บุคลากรรู้สึกไม่แปลกแยกและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

1.3 ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย (Work itself) หมายถึง งานที่ท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษ และจะต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับ มอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดความเป็นอิสระในการทำงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง และสามารถปฏิบัติงานออกมาตาม ความพึงพอใจในทางที่ดีของตนได้อย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในอาชีพ (Advancement) หมายถึง เมื่องานประสบความสำเร็จ ก็จะต้องการได้รับการตอบสนองในเรื่องของการ ได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ให้สูงขึ้นรวมทั้งมีโอกาส ได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรม หรือได้รับผลตอบแทนที่มากขึ้นตามไปด้วย

2. ปัจจัยห้าฐาน (Hygiene Factors) ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้น เพื่อเป็นการป้องกันมิให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานที่ปฏิบัติอยู่เท่านั้น แต่ไม่ได้เป็นสิ่งที่จูงใจ แต่ประการใด การให้ความสนใจหรือระมัดระวังต่อปัจจัยห้าฐานเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง แต่ยังเป็นเงื่อนไขที่ไม่เพียงพอจะใช้ในการจูงใจให้คนมีผลผลิตมากขึ้นได้ ปัจจัยห้าฐานประกอบด้วย

2.1 นโยบายด้านการบริหารขององค์การ (Company Policy and Administration) หมายถึง นโยบายการบริหารจัดการหรือ การบริหารขององค์การ กฎ ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ซึ่งอาจรวมถึง การจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งนโยบายต้องอยู่ในลักษณะที่มีการกำหนดอย่างชัดเจน และมีความเป็นธรรมต่อบุคลากรการออกกฎหรือระเบียบใด ๆ ควรจะต้องมีบุคลากรเป็นศูนย์กลาง และเกิดการยอมรับร่วมกัน

2.2 การบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความรู้ความสามารถประสิทธิภาพของผู้บังคับบัญชาในการบริหารจัดการภายในหน่วยงานของตนอย่างมีประสิทธิภาพโดยมีความยุติธรรมในการบริหารจัดการ และมีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหา รับฟังความคิดเห็น และให้คำแนะนำในการทำงาน แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยไม่ใช่แค่เพียงการดำหนิติเตียนเท่านั้น

2.3 ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisors, Peers and Subordinates) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ในด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็นกิริยาจาทำทางต่าง ๆ ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน สามารถช่วยเหลือพึ่งพาซึ่งกันและกัน และสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

2.4 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมในด้านต่าง ๆ ของบรรยากาศของการทำงาน และในส่วนของสภาพทางกายภาพของงาน เช่น บรรยากาศ

ในห้องทำงาน การทำงาน มลภาวะทางอากาศ เสียง แสงสว่าง การถ่ายเท สภาพอากาศภายในห้องทำงาน เป็นต้น และรวมถึงลักษณะแวดล้อมในด้านอื่น ๆ อาทิเช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือเครื่องใช้ ให้มีความเหมาะสมเพียงพอ เพื่อเป็นสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2.5 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์จากการปฏิบัติงานที่บุคลากรพึงได้รับอย่างมีความเหมาะสมแก่หน้าที่ทำ เช่น เงินเดือน เงินค่าตอบแทนพิเศษเงินขวัญถุงรวมถึงในรูปแบบสวัสดิการต่าง ๆ ที่อยู่ในระดับเพียงพอและเป็นที่ยอมรับ

2.6 ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี ซึ่งเป็นผลที่ได้จากงานในหน้าที่ของคณบดี ซึ่งมันอาจจะเป็นผลกระทบโดยตรงหรือโดยอ้อมต่อชีวิตส่วนตัวของบุคคล เช่น การถูกย้ายไปทำงานในที่ใหม่ซึ่งอาจไกลจากครอบครัวทำให้บุคลากรไม่มีความสุข จึงทำให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ

2.7 ความมั่นคงในการทำงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกที่มั่นคงในงานที่ทำ อีกทั้งความมั่นคงต่อองค์กร หรือความยั่งยืนในอาชีพจากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg สามารถสรุปว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจโดยตรง สามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรได้ รวมถึงสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น หากขาดปัจจัยนี้ไปหรือไม่มีความสอดคล้องกับความ

จากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg สามารถสรุปว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจโดยตรง สามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรได้ รวมถึงสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น หากขาดปัจจัยนี้ไปหรือไม่มีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร หรืออยู่ในระดับที่ไม่เหมาะสมที่จะยอมรับได้ ก็อาจจะทำให้เกิดความไม่พอใจแต่ถ้าเมื่อใดที่ปัจจัยนั้นอยู่ในระดับที่สามารถยอมรับได้หรืออาจสูงกว่า ความไม่พึงพอใจดังกล่าวก็จะไม่เกิดขึ้น ดังนั้นปัจจัยจูงใจจึงถือเป็นปัจจัยกระตุ้นในการทำงานและเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงาน เช่น การมอบหมายงานที่ยากให้แก่บุคลากรเพื่อให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ ทักษะ ในการทำงาน เมื่องานนั้นสามารถผ่านไปโดยไม่มีอุปสรรคขัดขวาง ลุล่วงสำเร็จโดยดี จะทำให้เขาเกิดความรู้สึกเกินความภาคภูมิใจในตนเอง และเห็นคุณค่าของงานและตนเอง ในขณะเดียวกันเมื่อการทำงานดังกล่าวประสบผลสำเร็จก็ต้องให้ชมเชยยกย่อง และชี้แนะได้รับโอกาสความก้าวหน้าในงาน เพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากร

ปัจจัยจูงใจอาจไม่ได้เป็นสิ่งที่สามารถจูงใจบุคลากรได้โดยตรง แต่ถ้าขาดปัจจัยนี้หรือไม่มีปัจจัยนี้ก็จะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจได้ ปัจจัยนี้จะช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ ยกตัวอย่างเช่น การนัดหยุดงานของพนักงานเอกชน ซึ่งสาเหตุส่วนหนึ่งอาจเกิดจาก

ปัจจัยเรื่องเงินหรืออาจเป็นเรื่องค่าตอบแทน ซึ่งนับว่าเป็นประการที่สำคัญที่สุด ส่วนด้านปัจจัย คำจุนเป็นเรื่องเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ เช่น วันลาพักผ่อน ลาป่วย ลากิจ และอาจรวมไปถึงการ ตรวจสอบสภาพของพนักงานเอกชน ซึ่งสอดคล้องกับคุณภาพชีวิตของบุคคลอีกด้วย

ซึ่งองค์การส่วนใหญ่เชื่อว่าจะสามารถเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรสามารถอยู่กับองค์การต่อไป แต่ในความจริงแล้วเป็นเพียงสิ่งที่คำจุนหรือรักษาไม่ให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจ ทำให้เกิดความรู้สึกเฉย ๆ หรือไม่รู้สึกล้านลบ ปัจจัยกลุ่มนี้จะตอบสนองปัจจัยขั้นพื้นฐานของบุคลากรนั่นเอง โดยสรุปกล่าวคือปัจจัย ทั้ง 2 ปัจจัย ของ Herzberg นั้นเป็นสิ่งที่บุคคลต้องการ โดยปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงานที่สำคัญ เป็นปัจจัยที่จูงใจให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงานเมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองตามความต้องการของตนด้วยปัจจัยที่ดีก็จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น บุคลากรก็จะเกิดความพึงพอใจในงานและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยคำจุนเป็นปัจจัยที่จะป้องกันไม่ให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในงาน และเกิดความไม่มีความสุขช่วยปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรที่ไม่อยากทำงานให้กลับมาสู้ความพึงพอใจและพร้อมที่จะทำงาน

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow Maslow (1943 อ้างถึงใน รณฤทธิ์ ลิขิตนังสุ, 2560) มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีวันสิ้นสุด และมากขึ้นเรื่อย ๆ ทุกคนต่างดิ้นรนเพื่อต่อสู้จุดมุ่งหมายของตนเอง สิ่งที่มนุษย์ต้องการขึ้นอยู่กับสิ่งที่เขาได้รับหรือมีอยู่แล้ว เมื่อความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วก็ยังมีความต้องการนั้นต่อไป ลำดับขั้นความต้องการของ Maslow แสดงถึง ลำดับขั้นตอนความต้องการที่ต้องตอบสนองเป็นลำดับขั้น จากข้างล่างไปสู่บนยอด ขอบข่ายทฤษฎีของ Maslow จะอยู่บนพื้นฐานของสมมติฐาน 3 ข้อ คือ

1. มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการของบุคคลจะถูกเรียงลำดับความสำคัญ หรือเป็นลำดับขั้นความต้องการ
3. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมนั้น ๆ

ต่อไป

Maslow (1943) กล่าวว่า ความปรารถนาของมนุษย์นั้นติดตัวมาแต่กำเนิดและความปรารถนาเหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นของความปรารถนา ตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความปรารถนาขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (The Need –Hierarchy Conception of Human Motivation) Maslow, Ig air conditioner เรียงลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต้น ไปสู่ความต้องการขั้น ต่อไปไว้เป็นลำดับดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อการอยู่รอดของมนุษย์ (Basic Needs) ได้แก่ ปัจจัย 4 น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค ซึ่งมีพลังมากที่สุดเพราะเป็นความต้องการที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ตัวอย่างเช่น ความต้องการอากาศ อาหาร ยารักษาโรค หากความต้องการขั้นแรกยังไม่ได้รับการตอบสนองก็ยากที่จะพัฒนาสู่ขั้นอื่น ๆ ได้โดยอาจจะตอบสนองด้วยค่าจ้างแรงงานที่เพียงพอ กับพนักงาน รวมถึงบริการที่จำเป็นบางอย่าง เช่น การแจกชุดทำงาน การจ่ายค่ารักษาพยาบาล บริการรถรับ-ส่ง ให้แก่พนักงาน

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and security needs) ความต้องการในขั้นนี้จะเกิดขึ้นที่แรกที่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการที่จะรักษาความปลอดภัยหรือรู้สึกมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สินของตนเอง ซึ่งรวมถึงความต้องการความมั่นคงด้วย หากไม่ได้รับการตอบสนองหากไม่ได้รับการตอบสนองจะเกิดความรู้สึกหวาดกลัว รู้สึกไม่มั่นคง เช่น ความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ปราศจากการประสบอุบัติเหตุ ความมั่นคงในทางเศรษฐกิจ ความปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บ การถูกข่มขู่จากบุคคลอื่น และการถูกโจรกรรม ความมั่นคงในหน้าที่ การงาน ซึ่งสามารถตอบสนองได้ด้วยการใช้สัญญาจ้าง ข้อตกลงระหว่างฝ่ายจัดการกับฝ่ายสหภาพ แรงงาน หรือประกันการว่างงาน

3. ความต้องการความรัก และความเป็นเจ้าของ (Belonging and Love Needs) เมื่อความต้องการของร่างกายและความมั่นคงปลอดภัยได้รับการสนองความต้องการแล้ว ความต้องการขั้นต่อไปมนุษย์จะสร้างความรักและความผูกพันกับผู้อื่น ได้แก่ ความต้องการการยอมรับ การเข้าร่วม เป็นสมาชิกในองค์กรหรือสังคม การให้ความรัก การให้อภัย และความเป็นมิตร ความใส่ใจต่อสังคมที่อาจตอบสนองได้ด้วยการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น มีโอกาสได้มีส่วนร่วมกันเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ

4. ความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem needs) ได้ให้ความหมายไว้ 2 ประการ ได้แก่

ประการที่ 1 ความต้องการนับถือตนเอง (Self-respect) คือ ความต้องการมีอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถและความสำเร็จ มีความเคารพนับถือตนเอง

ประการที่ 2 ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem from others) คือ ความต้องการให้มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรู้ มีชื่อเสียงเกียรติยศ การยอมรับยกย่องจากผู้อื่น ได้รับคำสรรเสริญ

5. ความต้องการที่จะเข้าใจประจักษ์ตนเองอย่างแท้จริง (Self-actualization needs) เป็นความต้องการเพื่อตระหนักรู้ความสามารถของตนกับประพฤติกปฏิบัติตนสุดความสามารถ โดยพึงถึงประโยชน์ของคนอื่นและของสังคมส่วนรวมเป็นสำคัญ

ความต้องการแยกได้ 2 ประเภท คือ ความต้องการขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ความต้องการพื้นฐาน ทางด้านชีวิตและความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ส่วนความต้องการที่สูงขึ้นไป ได้แก่ ความรักและความเป็นเจ้าของ ความเคารพนับถือและความสมบูรณ์ของชีวิต Maslow ให้เหตุผลว่า คนจะตายถ้าหากขาดความต้องการขั้นพื้นฐานไม่ได้รับการตอบสนอง และจะรู้สึกต่ำต้อยและไม่พอใจ หากความรักและความเคารพนับถือไม่ได้เติมเต็ม และหากเขาไม่สามารถเข้าถึงความสมบูรณ์ของชีวิตได้

โดยสรุปกล่าวคือ ความต้องการของมนุษย์มีเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ และไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการมีผลต่อความสามารถในการบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้ สามารถนำทฤษฎีดังกล่าวมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ หลักการของการสร้าง แรงจูงใจสามารถจูงใจให้เกิดพฤติกรรม ผู้บริหารจำเป็นต้องทราบความต้องการของผู้ปฏิบัติงานจึงจะสร้างแรงจูงใจให้เกิดประสิทธิภาพได้

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (197, อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548) ได้พัฒนาโดยยึดพื้นฐานความรู้มาจากทฤษฎีการจูงใจของ Maslow โดยตรงได้มีการสร้างรูปแบบที่เป็นจุดที่ต่างไปจากทฤษฎีของ Maslow จากการวิจัยศึกษา Alderfer เห็นว่า ความต้องการของมนุษย์แบ่งเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ความต้องการอยู่รอด (Existence: E) จะเกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้านร่างกาย และปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ เช่น ต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย เป็นต้น
2. ความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness: R) จะประกอบด้วยเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความต้องการได้รับการยกย่องให้เป็นผู้นำ ตาม และการสร้างมิตรจิตกับบุคคลอื่น
3. ความอยากก้าวหน้าเติบโต (Growth: G) เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะ สภาพการเติบโตก้าวหน้าของพนักงาน ความต้องการอยากเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม นุกเบิก มีขอบเขตอำนาจขยายกว้างขวางออกไปเรื่อย และความพัฒนาความรู้ความสามารถสำหรับในองค์กรจะหมายถึง ความต้องการที่ได้รับความรับผิดชอบเพิ่มหรือความอยากได้ทำกิจกรรมใหม่ที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใหม่ และการได้มีโอกาสเข้าไปสัมผัสกับงานด้านอื่นมากขึ้น

ทฤษฎีความต้องการของ Cooper

ทฤษฎีความต้องการของ Cooper (1958 อ้างถึงใน สิรินาตย์ กฤษฎาธาร, 2552) กล่าวถึงความต้องการของบุคลากรในการทำงานไว้หลายประการ ดังนี้

1. ทำงานที่เขาสนใจ
2. อุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน
3. ค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม
4. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
5. สภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และสถานที่ทำงานที่เหมาะสม
6. ความสะดวกในการไป-กลับ รวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ
7. ทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุมปกครองและโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นคนที่เขายกย่องนับถือ

ทฤษฎีความคาดหวังของ Nadler & Lawler

ทฤษฎีความคาดหวังของ Nadler & Lawler (1991 อ้างถึงใน พัฒน์นรี จำปาเงิน, 2553) ได้ให้ทัศนะของการคาดหวังของบุคคลในองค์กรว่าขึ้นกับปัจจัยต่อไปนี้

1. แรงกดดันภายในองค์กร และสภาพแวดล้อมซึ่งจะทำให้คนที่มีแรงกดดันต่อตัวเขาต่างกันจะมีการคาดหวังที่ต่างกัน ไปด้วย และสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมือนกันทำให้คนมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน
2. บุคคลจะตัดสินใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของเขาภายในองค์กร เช่น พฤติกรรมในการมาทำงาน การอยู่ภายในสถานที่ทำงาน การใช้ความพยายามทุ่มเทให้กับงาน
3. บุคคลจะมีความต้องการและเป้าหมายไม่เหมือนกัน ทั้งที่ความพอใจในผลที่ได้ไม่เหมือนกัน
4. บุคคลจะต้องตัดสินใจเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นทางเลือก โดยมีพฤติกรรมในทางที่เขาเชื่อว่าจะได้รับผลตอบแทน และหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่เขาเห็นว่าก่อให้เกิดผลที่ไม่ต้องการติดตามมา

ทั้งนี้ความคาดหวังมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. การคาดหวังเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้น บุคคลจะมีพฤติกรรมอย่างไรจะขึ้นอยู่กับในใจเขามีความคาดหวังอย่างไรเกี่ยวกับผลที่ติดตามมา
2. ความพอใจ หรือคุณค่าของผลที่เกิดขึ้น ผลที่เขาคาดหวังว่าจะเกิดขึ้นนั้นได้ก่อให้เกิดความพอใจหรือคุณค่าแก่เขาเพียงใด เช่น คนที่คาดหวังว่าถ้าเขาทำงานหนักขึ้น

เขาจะค่าจ้างเพิ่มขึ้น ซึ่งจะสร้างความพอใจแก่เขามาก แต่ถ้าเขาทำงานหนักขึ้นทำให้เขาได้เพียงค่ายกย่องชมเชย (ซึ่งไม่ใช่เงิน) ก็จะทำให้เขามีความพอใจน้อย

3. ความคาดหวังเกี่ยวกับกำลังพยายามกับผลการปฏิบัติงาน ความคาดหวังของบุคคลเกี่ยวกับความยุ่งยากในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของบุคคลนั้นว่า ควรจะปฏิบัติงานดังกล่าวหรือไม่

ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland

ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland (1961 อ้างถึงใน รณฤทธิ์ ลิขณนังสุ, 2560) ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจ คือ แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ที่ตนตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัลแต่ทำเพื่อจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

McClelland (1961 อ้างถึงใน Mcgrath & Bates, 2009) ได้เสนอ ทฤษฎีที่ว่าพนักงานจะถูกจูงใจด้วยความต้องการ 3 อย่าง โดยให้เหตุผลว่า แรงจูงใจของคนและประสิทธิภาพในงานต้องการกระตุ้นด้วยความต้องการ 1 ใน 3 อย่างนี้ คือ

1. ความต้องการความสัมฤทธิ์ผล (Need for achievement) เป็นความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่า ที่เคยทำมาก่อน หรือให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่พึงปรารถนา พยายามที่จะเอาชนะปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ หรือแก้ปัญหาจัดการกับงานที่ซับซ้อนให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ จากการวิจัยของ McClelland ได้บ่งบอกถึงคุณลักษณะของคนที่มีความสัมฤทธิ์ผลสูงได้ดังนี้

1.1 บุคคลที่ต้องการประสบความสำเร็จสูงชอบที่จะหลีกเลี่ยงเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ง่ายเกินไปและยากเกินไป เขาจะชอบเป้าหมายระดับปานกลางที่เขาสามารถทำได้สำเร็จจริง ๆ จึงทำให้เขาเลือกงานที่ยากแบบปานกลาง

1.2 บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จอย่างสูงชอบสิ่งที่ป้อนกลับโดยตรงทันทีทันใด และน่าเชื่อถือได้เพราะการป้อนกลับแบบนี้เท่านั้นที่ทำให้เขาสามารถวัดความสำเร็จของพวกเขาได้ และมักเชื่อถือได้ในเรื่องวิธีเขาทั้งหลายกำลังปฏิบัติงานมากกว่า

1.3 บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงชอบที่จะรับผิดชอบสำหรับการแก้ปัญหาในการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นถึงความซับซ้อนของสิ่งที่กระตุ้นความสำเร็จแต่ละบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จอย่างสูง มักเน้นในเรื่องการบรรลุผลสำเร็จซึ่งแตกต่างจากบุคคลที่เน้นในเรื่องการหลีกเลี่ยงความล้มเหลว แต่ละบุคคลที่เน้นในเรื่องการบรรลุผลสำเร็จมีแนวโน้มไปสู่การตั้งเป้าหมายที่เป็นจริงมากกว่า และจะเลือกงานที่ยากพอสมควร ความต้องการเพื่อความสำเร็จ

ถูกพบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมากกับความต้องการที่บรรลุถึงตำแหน่ง หรือความร่ำรวย โดยเฉพาะสำหรับสิ่งที่มีภูมิความเกี่ยวข้องกับกลุ่มการทำงานที่มีสถานภาพตำแหน่ง หรือค่าตอบแทนสูง

บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงมักขึ้นอยู่กับผลการดำเนินงานของพวกเขาเอง แทนที่จะเป็นผลจากการดำเนินงานของคนอื่น โดยปกติแล้วบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะพอใจกับงาน ที่ทำตามลำพังไม่ใช่งานที่ต้องมีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิดหรือการทำงานเป็นทีม ความพอใจของบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะได้อาจมาจากความสำเร็จของงาน เป็นส่วนใหญ่ รางวัลหรือเงินที่พวกเขาได้รับ เป็นเครื่องวัดที่มองเห็นได้ของความสำเร็จของพวกเขาเท่านั้น มันไม่ใช่แรงจูงใจอันเป็นผลมาจากความพยายามของพวกเขาเลย

2. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะให้ตนเป็นที่รัก และยอมรับของผู้อื่น ความต้องการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีและเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม มีปฏิสัมพันธ์ทำงานร่วมกับกลุ่มและมีความกลมเกลียวกันมากกว่าการแข่งขัน ก็จะได้รับ การช่วยเหลือและตอบสนองความต้องการ ของตนได้ ความต้องการความผูกพันจะเกี่ยวข้องกับ ความต้องการความชอบและการสร้างความสัมพันธ์ที่เป็นมิตรขึ้นมา บุคคลที่มีความต้องการ มิตรสัมพันธ์จะเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะดังนี้

2.1 พยายามที่จะสร้างและรักษาความเป็น มิตรและความสำคัญทางจิตใจ อย่างใกล้ชิดกับบุคคลอื่น

2.2 อยากจะให้บุคคลอื่นชอบ

2.3 สนุกสนานกับงานเลี้ยงกิจกรรมทางสังคมและการคุยเล่น

2.4 แสวงหาการมีส่วนร่วมด้วยการเข้าร่วมกับกลุ่มหรือองค์การ ด้วยเหตุนี้บุคคล ที่มีความต้องการมิตรสัมพันธ์มาก จึงมักจะแสดงออกโดยการหวังหรืออยากที่จะได้รับการยอมรับ จากคนอื่นให้มากที่สุด โดยพยายามทำตนให้สอดคล้องเข้ากับความต้องการและความอยากได้ ของฝ่ายอื่น และจะพยายามทำตนเป็นคนจริงใจและพยายามเข้าใจถึงความรู้สึกของฝ่ายอื่น ๆ ให้ มาก ดังนั้นคนประเภทนี้จึงมุ่งพยายามและแสวงหาโอกาสที่จะสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้การคาดหวังที่จะได้รู้จัก และมี โอกาสสื่อความกับคนอื่นจึงเป็นสิ่งที่คนกลุ่มนี้ จะเสาะแสวงหาอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจมีปฏิสัมพันธ์ อันดีต่อกันในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ทั้งยังต้องสนับสนุนและสร้าง สิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศในการทำงานที่ดีให้เอื้ออำนวยต่อการจูงใจให้พนักงานทำงานได้อย่าง สัมฤทธิ์ผลตรงตามเป้าหมายขององค์การที่ได้กำหนดไว้

3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) ความต้องการอำนาจคือ ความปรารถนา ที่จะได้มาและรักษาการควบคุมบุคคลอื่นเอาไว้หรือก็คือเป็นความต้องการที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น

อันเป็นพฤติกรรมแสดงออกให้เห็นว่าสามารถที่จะควบคุมบุคคลอื่นเพื่อให้ตนเองบรรลุความต้องการ โดยจะพยายามกระทำทุกวิถีทาง เพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจเมื่อได้มาซึ่งอำนาจก็จะเกิดความภาคภูมิใจในสิ่งที่จนได้กระทำสิ่งใด ๆ ได้เห็นดีกว่าบุคคลอื่น ในขณะที่ผู้บริหารที่มีความต้องการความสำเร็จสูงพยายามที่จะมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของเป้าหมาย แต่ผู้บริหารที่มีความต้องการอำนาจสูงกลับจะมุ่งพยายามแสดงออกเพื่อมีอำนาจควบคุมบุคคลข้อมูลและทรัพยากรอื่นที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายมากกว่าคนประเภทที่นิยมชมชอบต่ออำนาจเป็นอย่างมากนี้ มักจะเป็นคนที่พยายามมุ่งจะใช้วิธีการสร้างอิทธิพลให้มีอำนาจเหนือพยายามหวานล่อมให้เกิดการยอมรับนับถือจากฝ่ายอื่น ๆ และบ่อยครั้ง มักจะเป็นคนที่ไฝหาคำแหน่งที่จะได้เป็นผู้นำของกลุ่มที่ตนสังกัดอยู่ คนกลุ่มนี้จะรู้สึกว่ามีแรงจูงใจถ้าหากได้มีการเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงออกในทางต่าง ๆ ที่จะเป็นการเพิ่มบทบาทต่ออำนาจได้อย่างเต็มที่ ลักษณะของความต้องการด้านอำนาจนั้นมักจะเป็นคนที่นิยมและเชื่อในระบบที่มีอยู่ในองค์กรเชื่อในคุณค่าของงานที่ทำ เชื่อในความเป็นธรรมที่ไม่มีการลำเอียงใด ๆ และพร้อมที่จะสละผลประโยชน์ส่วนตัว ให้กับองค์กร ความต้องการอำนาจจะเกี่ยวพันกับความปรารถนาจากความพยายามที่มีอิทธิพลเหนือและต้องการควบคุมผู้อื่น คุณลักษณะบุคคลที่มีความต้องการอำนาจจะเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะดังนี้

- 3.1 มีความต้องการที่จะได้รับตำแหน่ง ชอบที่จะอยู่ในสถานการณ์ที่มีการแข่งขัน
- 3.2 การแข่งขันกับบุคคลอื่นภายในสถานการณ์ที่เปิดโอกาสให้เข้าครอบงำได้
- 3.3 ชอบสนุกสนานกับการเผชิญหน้ากับบุคคลอื่น

นอกจากนี้ความต้องการอำนาจ 2 แบบ คือ 1) บุคคลที่มีความต้องการอำนาจส่วนบุคคลสูงนั้นเป็นบุคคลที่ต้องการจะครอบงำบุคคลอื่น เพื่อที่จะแสดงถึงความสามารถของพวกเขาที่จะใช้อำนาจ พวกเขามีความหวังให้ผู้ตามมีความจงรักภักดีต่อพวกเขาเป็นการส่วนตัวมากกว่าที่จะมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นผลให้บางครั้งเป้าหมายขององค์กรต้องถูกทำลายลง 2) บุคคลที่มีความต้องการทางอำนาจขององค์กรสูงจะเป็นบุคคลที่มุ่งการทำงานส่วนรวม เพื่อที่จะแก้ปัญหาและส่งเสริมเป้าหมายขององค์กร บุคคลเช่นนี้ชอบทำงานให้สำเร็จ ตามวิถีทางขององค์กร พวกเขามักเต็มใจที่จะเสียสละผลประโยชน์ส่วนตัวของเขาเองเพื่อผลประโยชน์ขององค์กรโดยส่วนรวม อีกด้วย

ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ McGregor

ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ McGregor (1963 อ้างถึงใน สายใจ นาคปั้น, 2558) ได้ให้ความหมายว่า มนุษย์โดยทั่วไปมีนิสัยเกียจคร้านได้ พยายามหลีกเลี่ยงงานเพื่อหาทางทำงานให้น้อยที่สุด มนุษย์ขาดความทะเยอทะยาน ไม่มีความรับผิดชอบ ชอบที่จะทำตัวเป็นผู้ตามมากกว่าผู้นำ มนุษย์เห็นแก่ตัวคิดถึงแต่ตนเองโดยไม่สนใจความต้องการขององค์กร มีนิสัยต่อต้าน

การเปลี่ยนแปลงและไม่ฉลาด โดยเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ในการทำงานออกเป็น 2 แนวทาง คือ พฤติกรรมทางลบหรือตั้งเป็นทฤษฎี X และพฤติกรรมทางบวกหรือทฤษฎี Y อธิบายถึงลักษณะและการทำงานของมนุษย์ไว้ 2 แบบ คือ

1. ทฤษฎี X เนื้อหาของทฤษฎีนี้มีว่ามนุษย์มีสัญชาตญาณที่จะหลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้อันมีสาเหตุจากไม่ชอบการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องใช้วิธีการบังคับใช้อำนาจควบคุมสั่งการ หรือข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษ ทั้งนี้เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่แมคเกรเกอร์เกิดความคิดต่อมนุษย์เช่นนี้ เพราะแต่เดิมคนส่วนมากมีความทะเยอทะยานน้อย ซึ่งใช้ได้น้อยในปัจจุบันเพราะผู้ที่บังคับควบคุมและลงโทษผู้ปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดปฏิกริยารุนแรงขึ้นและเป็นผลร้ายแก่ผู้บริหารในที่สุด

2. ทฤษฎี Y ปัจจุบันนี้มนุษย์ไม่ได้ทำงานเพียงให้ได้เงินอย่างเดียวแต่ยังมีส่วนประกอบอีกหลายอย่างที่เป็นสิ่งจูงใจให้พอใจในการทำงาน ซึ่งแมคเกรเกอร์ได้ตั้งสมมุติฐานโดยสรุปไว้ว่าคนไม่หลีกเลี่ยงการทำงานเสมอไป การบังคับข่มขู่ไม่ใช่วิถีทางที่จะช่วยให้งานสำเร็จ การเปิดโอกาสให้คนได้แสดงความสามารถรับผิดชอบตนเองจึงเป็นวิถีทางทำให้งานสำเร็จและเป็นผลทำให้คนรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานด้วย ถ้าหากงานได้มีการจัดอย่างเหมาะสมคนก็ยอมรับและยินดีรับผิดชอบในผลสำเร็จของงานด้วย

กล่าวโดยสรุปทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor ชี้ให้เห็นว่า การจูงใจให้ปฏิบัติงาน ด้วยความพึงพอใจในการทำงานนั้น ขึ้นอยู่กับผู้บริหารว่าจะใช้วิธีการจูงใจแบบทฤษฎี X หรือทฤษฎี Y ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของบุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น หากผู้บริหารมองคนหรือผู้ปฏิบัติงานในด้านดี เปิดโอกาสให้ผู้ใช้บังคับบัญชาได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ การใช้ทฤษฎี Y จะจูงใจบุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานได้มากกว่าทฤษฎี X แต่มิได้หมายความว่าผู้บริหารจะละเลยการควบคุมผู้ปฏิบัติงานโดยสิ้นเชิง ซึ่งจะเห็นได้ว่าในปัจจุบันนี้ได้มีการนำเสนอทฤษฎี Y มาประยุกต์ใช้และก่อให้เกิดความสำเร็จในการบริหารองค์กรต่าง ๆ มากมาย

ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ Mowday, Steers & Porter

ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ Mowday et al (1982 อ้างถึงใน สุชาติดา ขาวเครือ, 2563) ได้แบ่งองค์ประกอบความผูกพันไว้ 3 ประการ

1. ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่เป็นหนึ่งเดียวกันมีค่านิยมเดียวกันของผู้ปฏิบัติงาน ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน โดยอุทิศแรงกายแรงใจ มีความผูกพัน โดยมี

เป้าหมายเดียวกัน มีความจงรักภักดี ต่อองค์กร มีทัศนคติในการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ความรู้สึกเกี่ยวข้องกับองค์กร

2. ความเต็มใจทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจทุ่มเทแรงกาย อุทิศตนเพื่อองค์กรความจงรักภักดี และเต็มใจในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีความก้าวหน้าโดยทุ่มเทความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่ต้องการอยู่ในองค์กรเพื่อทำงานให้บรรลุผล โดยมีความพยายามกระทำอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรและเพื่อให้ตนเองได้อยู่ในองค์กรต่อไป

ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ Meyer & Smith

ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ Meyer & Smith (1991 อ้างถึงใน ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์, 2556) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรจากแนวคิดพื้นฐานหลายองค์ประกอบที่ทำให้เหตุผลแตกต่างกันซึ่งเหตุผลเหล่านี้ล้วนเป็นองค์ประกอบทางโครงสร้างของความผูกพันต่อองค์กร โดยได้เสนอองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในของบุคคล เป็นความรู้สึกผูกพันทางจิตใจว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความภาคภูมิใจที่จะได้ทำงานในองค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (Continuance commitment) หมายถึง การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรต่อไป เพราะเขาจะพิจารณาถึงการสูญเสียผลประโยชน์ต่าง ๆ ถ้าเขาออกจากองค์กรนั้นไป

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง บุคคลเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วควรมีพันธะผูกพันต่อองค์กร โดยปฏิบัติตนให้เหมาะสมและถูกต้องตามหลักคุณธรรมเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร ซึ่งแสดงออกในรูปแบบของความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน่วยงานราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด

กระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยงานราชการส่วนกลางประเภทกระทรวง มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบำบัดทุกข์บำรุงสุข การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การอำนวยความสะดวกของสังคม การส่งเสริมและพัฒนาการเมืองการปกครอง การพัฒนาการบริหารราชการส่วนภูมิภาค การอาสารักษาดินแดน การปกครองท้องถิ่น การส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและพัฒนาชุมชน การทะเบียนราษฎร ความมั่นคงภายใน กิจการสาธารณภัย และการพัฒนาเมืองและราชการ

อื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงมหาดไทยหรือส่วนราชการที่สังกัด กระทรวงมหาดไทย ประกอบด้วย 7 กรม ได้แก่

1. สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
2. กรมการปกครอง
3. กรมการพัฒนาชุมชน
4. กรมที่ดิน
5. กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
6. กรมโยธาธิการและผังเมือง
7. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

หน่วยงานราชการสังกัดสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด เป็นหน่วยงานราชการที่ได้แบ่งแยกออกไปดำเนินการจัดทำตามเขตการปกครอง โดยมีเจ้าหน้าที่ของทางราชการส่วนกลาง ซึ่งได้รับแต่งตั้งออกไปประจำตามเขตการปกครองต่าง ๆ ในส่วนภูมิภาคเพื่อบริหารราชการภายใต้การบังคับบัญชาของราชการส่วนกลางโดยมีการติดต่อประสานงานอย่างต่อเนื่อง เพราะถือเป็นเพียงการแบ่งอำนาจการปกครองออกมาจากการบริหารส่วนกลาง ประกอบด้วย 7 หน่วยงาน ได้แก่

1. สำนักงานจังหวัดตราด
2. ที่ทำการปกครองจังหวัดตราด
3. สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดตราด
4. สำนักงานที่ดินจังหวัดตราด
5. สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดตราด
6. สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดตราด
7. สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดตราด

อัตรากำลัง

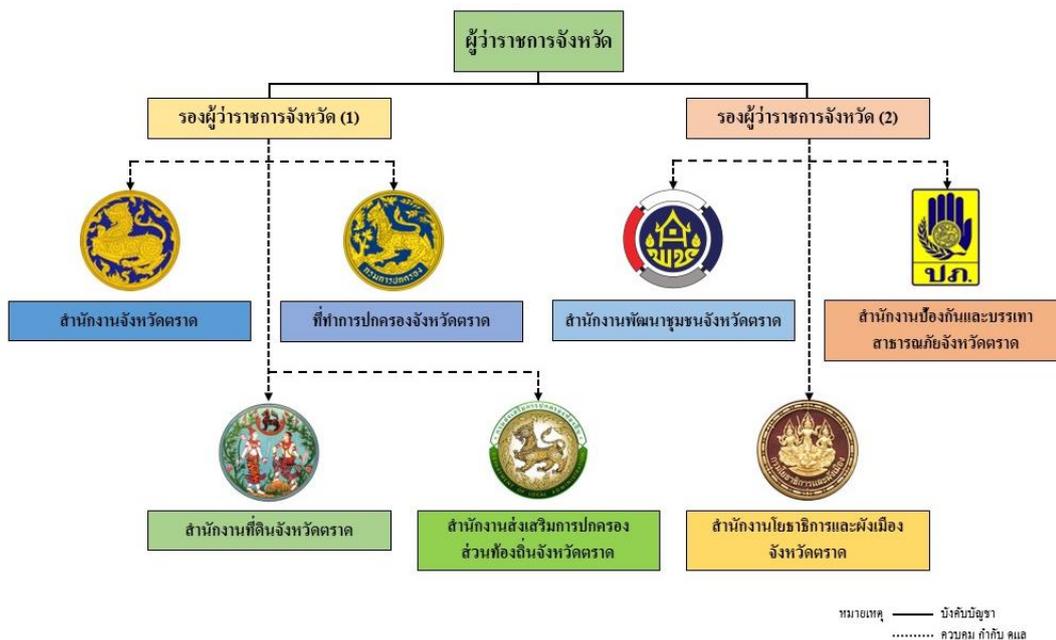
บุคลากรในหน่วยงานราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดตราด จำนวน 153 คน (สำนักงานจังหวัดตราด, 2567) ประกอบด้วย

ตารางที่ 3 จำนวนบุคลากรในหน่วยงานราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดตราด ประจำปี
พ.ศ. 2567

ที่	หน่วยงาน	จำนวนข้าราชการ			พนักงาน ราชการ	รวม
		ประเภท อำนวยการ	ประเภท วิชาการ	ประเภท ทั่วไป		
1	สำนักงานจังหวัดตราด	1	17	2	6	26
2	ที่ทำการปกครองจังหวัดตราด	1	13	2	5	21
3	สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดตราด	1	15	1	1	18
4	สำนักงานที่ดินจังหวัดตราด	2	12	24	4	42
5	สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จังหวัดตราด	1	5	3	3	12
6	สำนักงานโยธาธิการและผังเมือง จังหวัดตราด	1	5	4	6	16
7	สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ส่วนท้องถิ่นจังหวัดตราด	1	11	5	1	18
	รวม	8	78	41	26	153

แหล่งที่มาของข้อมูล : สำนักงานจังหวัดตราด ข้อมูล ณ เดือนพฤษภาคม 2567

โครงสร้างการบริหารของกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด



ภาพที่ 3 โครงสร้างการบริหารของกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด

แหล่งที่มาของข้อมูล : สำนักงานจังหวัดตราด ข้อมูล ณ เดือนตุลาคม 2566

ก. สำนักงานจังหวัด

สำนักงานจังหวัด เป็นหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาคสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

วิสัยทัศน์

1. ผลักดันเมืองท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน
2. ส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการแปรรูปให้ได้มาตรฐานสากล
3. เสริมสร้างศักยภาพทางเศรษฐกิจรองรับการค้า การลงทุน การท่องเที่ยวเพื่อเชื่อมโยงสู่ภูมิภาค
4. พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน เสริมสร้างความมั่นคง ชุมชนเข้มแข็งตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
5. ยกระดับการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืน

พันธกิจ

1. เพื่อเป็นศูนย์กลางการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานทั้งภาครัฐ และเอกชน ภายในจังหวัด ในการร่วมกันพัฒนาจังหวัดให้เจริญก้าวหน้า
 2. เป็นหน่วยงานให้คำปรึกษาราชการของจังหวัด พร้อมทั้งเป็นศูนย์กลางของข้อมูลข่าวสารและระเบียบปฏิบัติราชการที่ครบถ้วน
 3. เพื่อบริหารงานภายใต้การจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล อย่างสูงสุด
 4. เพื่อให้บริการแก่ภาครัฐและภาคเอกชน ตลอดจนประชาชนในสังคม ให้ได้รับความพึงพอใจอย่างสูงสุด
 5. สนับสนุนให้การบริหารราชการของผู้ว่าราชการจังหวัดและของส่วนราชการต่าง ๆ ในฐานะสำนักงานเลขานุการของผู้ว่าราชการจังหวัด ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- อำนาจหน้าที่
- สำนักงานจังหวัด (กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พุทธศักราช 2553, 2553)
1. แปลงยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติไปเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดในพื้นที่
 2. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อบริหาร ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์เพื่อการวางแผน และเครือข่ายสารสนเทศของจังหวัด โดยเป็นศูนย์กลางสารสนเทศของจังหวัด เพื่อการบริหารและการวางแผนพัฒนาจังหวัด
 3. จัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ดำเนินการตามแผน กำกับและติดตามผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ นโยบายและแผนพัฒนาจังหวัด รวมทั้งประสานการจัดทำแผนพัฒนา กลุ่มจังหวัด
 4. จัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีของจังหวัดหรือคำของบประมาณของจังหวัด และประสานการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีของกลุ่มจังหวัดหรือคำของบประมาณของกลุ่มจังหวัด
 5. ดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาระบบราชการของจังหวัด
 6. อำนวยความสะดวก ประสาน ปฏิบัติงาน และสนับสนุนงานอันเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัด

7. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข. ที่ทำการปกครองจังหวัด

ที่ทำการปกครองจังหวัด เป็นหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาคของกรมการปกครอง

วิสัยทัศน์

“เป็นองค์กรสมรรถนะสูงมุ่งมั่นบูรณาการงานในพื้นที่และเป็นที่พึ่งของประชาชนเพื่อสังคมสงบสุข”

พันธกิจ

1. บูรณาการการบริหารราชการ การปกครองท้องถิ่น อำนวยความเป็นธรรม การรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในทุกระดับในพื้นที่ ให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน นโยบายรัฐบาล การพัฒนาประเทศ และกรอบความร่วมมือระหว่างประเทศ
2. ปกป้องเขตทุนสถาบันหลักของชาติและการเสริมสร้างความปรองดองสมานฉันท์ในระดับพื้นที่ให้มีความเข้มแข็งและมีศักยภาพ
3. อำนวยการบังคับใช้กฎหมายในด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน การอำนวยความสะดวกในการกิจกรรมการปกครอง
4. บริการประชาชนด้านงานทะเบียนราษฎร บัตรประจำตัวประชาชน ทะเบียนทั่วไปและทะเบียนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน
5. บริหารจัดการระบบเทคโนโลยีการปฏิบัติงาน การบริการ และพัฒนาระบบฐานข้อมูลกลาง ให้มีคุณภาพ เพื่อการใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างบูรณาการของภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึงการเชื่อมโยง ฐานข้อมูลระหว่างประเทศ
6. พัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะสูง บนฐานธรรมาภิบาล
7. ส่งเสริมบทบาทหน้าที่ของฝ่ายปกครองในการประสานงาน สนับสนุนและการตรวจสอบ กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและส่วนราชการระดับภูมิภาค

อำนาจหน้าที่

ที่ทำการปกครองจังหวัด (กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย พุทธศักราช 2559, 2559) มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของกรมในพื้นที่จังหวัด
2. กำกับ ดูแล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอ และที่ทำการปกครองกิ่งอำเภอ

3. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ค. สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด เป็นหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาคของกรมการพัฒนาชุมชน

วิสัยทัศน์

“เศรษฐกิจฐานรากมั่นคง ชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน ด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ

1. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้มีความสามารถในการบริหารจัดการและพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน
2. ส่งเสริมและยกระดับเศรษฐกิจฐานรากเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตแก่ประชาชนและชุมชน
3. สร้างความร่วมมือและส่งเสริมบทบาทเครือข่ายการพัฒนาชุมชนเพื่อยกระดับงานพัฒนาชุมชน ให้ได้รับการยอมรับทั้งในและต่างประเทศ
4. พัฒนาองค์กรให้ทันสมัย มีสมรรถนะสูง และมีธรรมาภิบาล บุคลากรมีอุดมการณ์และเชี่ยวชาญ ในงานพัฒนาชุมชน

อำนาจหน้าที่

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด (กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทยพุทธศักราช 2552, 2552) มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนของจังหวัด
2. ดำเนินการและประสานงานเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนในจังหวัด
3. กำหนด กำกับดูแล ให้คำแนะนำ และสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ
4. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ง. สำนักงานที่ดินจังหวัด

สำนักงานที่ดินจังหวัด เป็นหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาคของกรมที่ดิน

วิสัยทัศน์

“เป็นองค์กรชั้นนำในการคุ้มครองสิทธิด้านที่ดิน การจัดการข้อมูล ระบบแผนที่ โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและพัฒนาคุณภาพการบริการอย่างมีธรรมาภิบาล”

พันธกิจ

1. คุ้มครองสิทธิด้านที่ดินแก่ประชาชนตามกฎหมาย
2. บูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการออกโฉนดที่ดินแก่ประชาชน อย่างมีเอกภาพ
3. เป็นศูนย์ข้อมูลที่ดินและแผนที่ของประเทศที่มีระบบฐานข้อมูลเป็นมาตรฐานเดียวกัน รองรับการใช้ประโยชน์ที่ดิน เพื่อการพัฒนาประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง
4. พัฒนาการให้บริการประชาชนด้านที่ดินด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์อย่างมีมาตรฐานสากล และส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์เพื่อการพัฒนาประเทศ โดยบุคลากรที่มีธรรมาภิบาลและสมรรถนะสูง

อำนาจหน้าที่

สำนักงานที่ดินจังหวัด (กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมที่ดิน กระทรวงมหาดไทยพุทธศักราช 2557, 2557) มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการตามประมวลกฎหมายที่ดิน กฎหมายว่าด้วยการจัดสรรที่ดิน กฎหมายว่าด้วยอาคารชุด กฎหมายว่าด้วยช่างรังวัดเอกชน และกฎหมายว่าด้วยการเช่าอสังหาริมทรัพย์ เพื่อพาณิชย์กรรม และอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัด
2. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการออกหนังสือแสดงสิทธิในที่ดิน หนังสือกรรมสิทธิ์ห้องชุด การจดทะเบียน สิทธิและนิติกรรมเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ การรังวัด การรังวัด พิสูจน์สอบสวนการทำประโยชน์ สอบเขต หรือตรวจสอบเนื้อที่ การแบ่งแยกที่ดินออกเป็นหลายแปลง การรวมที่ดินหลายแปลงเข้าเป็นแปลงเดียวกัน การทำแผนที่สำหรับที่ดิน รวมทั้งการจัดเก็บค่าธรรมเนียม ค่าใช้จ่าย และภาษีอากรเกี่ยวกับการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรม หรือการดำเนินการเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์
3. กำกับดูแล ให้คำปรึกษา และสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานที่ดินจังหวัดสาขา และสำนักงานที่ดินอำเภอ
4. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

จ. สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัด

สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัด เป็นหน่วยงานในราชการบริหาร ส่วนภูมิภาคของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

วิสัยทัศน์

“กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นองค์กรชั้นนำด้านการจัดการความเสี่ยง จากสาธารณภัยในระดับสากล เพื่อให้ประเทศไทยปลอดภัยยั่งยืน”

พันธกิจ

1. พัฒนาระบบ กลไกการจัดการความเสี่ยงจากสาธารณภัยของประเทศไทยและ ดำเนินการจัดการสาธารณภัย ทั้งก่อนเกิดภัย ขณะเกิดภัย และหลังเกิดภัยให้มีมาตรฐานสากล
2. บูรณาการความร่วมมือองค์กร และเครือข่ายด้านการจัดการสาธารณภัยทั้ง ภายในประเทศและต่างประเทศ
3. พัฒนาระบบ ทรัพยากร และเครือข่ายให้มีความพร้อมและเพียงพอในการ ป้องกัน และลดความเสี่ยงจากสาธารณภัยอย่างมีประสิทธิภาพ
4. ศึกษาวิจัย และพัฒนาองค์ความรู้ด้านการจัดการความเสี่ยงจากสาธารณภัย
5. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และถ่ายทอดความรู้ด้านการจัดการความเสี่ยงจาก สาธารณภัย เพื่อสร้างการรับรู้และตระหนักให้แก่ทุกภาคส่วน
6. ช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้ประสบภัยและบรรเทาทุกข์ในเบื้องต้นแก่ผู้ประสบภัย พัฒนาระบบการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยในเบื้องต้นให้ทั่วถึงและเป็นธรรม
7. ฟื้นฟูบูรณะพื้นที่ที่ประสบภัยได้รับความเสียหายจากสาธารณภัยให้กลับสู่สภาพ ปกติโดยเร็ว และพัฒนาให้ดีขึ้นกว่าเดิม
8. ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานตามแผนป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยในแต่ละระดับ

อำนาจหน้าที่

สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัด (กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย พุทธศักราช 2557, 2557) มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของกรมในพื้นที่ระดับจังหวัด
2. กำกับ ดูแล และสนับสนุนการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเขต จังหวัด

3. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ฉ. สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัด

สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัด เป็นหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาคของกรมโยธาธิการและผังเมือง

วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรแกนนำของประเทศ ในด้านการผังเมือง การพัฒนาเมือง และการอาคารให้มีความน่าอยู่ ปลอดภัย รักษาสภาพแวดล้อม ประหยัดพลังงาน และมีอัตลักษณ์

พันธกิจ

1. สนับสนุน กำหนด กำกับ และพัฒนาปรับปรุงให้งานผังเมืองและโยธาธิการมีมาตรฐานวิชาการ ที่สามารถสนองต่อความต้องการทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

2. สร้างการมีส่วนร่วมกับภาครัฐและประชาชน ในการวางแผนการดำเนินการพัฒนาเมือง ท้องถิ่น และชุมชน

3. พัฒนา ปรับปรุง ส่งเสริมธรรมาภิบาลและประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายการใช้ประโยชน์ที่ดิน การผังเมืองและโยธาธิการ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

อำนาจหน้าที่

สำนักงาน โยธาธิการและผังเมืองจังหวัด (กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทยพุทธศักราช 2557, 2557) มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการ สนับสนุน ให้คำปรึกษา และบริการทางวิชาการเกี่ยวกับการผังเมืองและโยธาธิการที่อยู่ในขอบเขตอำนาจหน้าที่ของกรมแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ช. สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด

สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด เป็นหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาคของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

วิสัยทัศน์

“องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดบริการสาธารณะตามมาตรฐานไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ได้อย่างทั่วถึง เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ภายในปี 2565”

พันธกิจ

1. ส่งเสริม สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการจัดบริการสาธารณะตามมาตรฐานการดำเนินงาน
2. พัฒนา ปรับปรุงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความสามารถในการจัดบริการสาธารณะได้อย่างทั่วถึง
3. ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามมาตรฐานบริการสาธารณะ
4. ส่งเสริมการติดตามประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามมาตรฐานบริการสาธารณะ
5. บริหาร และพัฒนากรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้สามารถปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ กฎหมาย และนโยบายที่กำหนด

อำนาจหน้าที่

สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด (กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยพุทธศักราช 2551, 2551) มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่จังหวัด
2. อำนวยการ ประสาน ปฏิบัติงาน และสนับสนุนงานอันเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัด และนายอำเภอ ด้านการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

นโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) รวมทั้งให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment-ITA) จังหวัดตราด จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดตราด เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1. การสรรหาและการคัดเลือก

จัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องต่อภารกิจ โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง ยึดหลักการสรรหาคนดีคนเก่ง มีความรู้ ความสามารถ เข้าสู่ระบบราชการด้วย การคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรมและ โปร่งใส ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของหน่วยงานทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติที่สำนักงาน ก.พ. กระทรวง กรม กำหนดอย่างเคร่งครัด

หลักเกณฑ์

1.1 การสรรหาข้าราชการ ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกตามแนวทางของต้นสังกัด และสำนักงาน ก.พ. อย่างเคร่งครัด

1.2 การสรรหาพนักงานราชการ ดำเนินการสรรหาตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการสรรหาและการเลือกสรรพนักงานราชการและแบบสัญญาจ้างของพนักงานราชการ พ.ศ. 2552 ลงวันที่ 11 กันยายน 2552 และ ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2554 เรื่อง การกำหนด ลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มงาน และการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ

1.3 การสรรหาลูกจ้างชั่วคราว ดำเนินการสรรหาตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค 1527.6/ว 3 ลงวันที่ 26 เมษายน 2542 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเรื่องการบริหารงาน บุคคลลูกจ้างชั่วคราว

1.4 การสรรหาลูกจ้างจ้างเหมาบริการ ดำเนินการตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560

2. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรของหน่วยงานทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติที่สำนักงาน ก.พ. กระทรวง กรม กำหนดอย่างเคร่งครัด

หลักเกณฑ์

2.1 การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ ดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 กฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. 2553 กฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้รับเงินเดือน พ.ศ. 2551

2.2 การจัดจ้างพนักงานราชการ ดำเนินการสรรหาตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการสรรหาและการเลือกสรรพนักงานราชการ และแบบสัญญาจ้างของพนักงานราชการ พ.ศ. 2552 ลงวันที่ 11 กันยายน 2552

2.3 การจัดจ้างลูกจ้างชั่วคราว ดำเนินการสรรหาตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค 1523.6/ 31 ลงวันที่ 26 เมษายน 2546 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเรื่องการบริหารงานบุคคลลูกจ้างชั่วคราว

2.4 การจ้างลูกจ้างเหมาบริการ ดำเนินการตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560

3. การพัฒนาบุคลากร

วางแผนพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ เป็นผู้ที่มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความมั่นคง ความก้าวหน้าในสายงาน โดยให้บุคลากรทุกระดับมีโอกาสได้พัฒนาอย่างต่อเนื่องตามความเหมาะสมของหน้าที่และความรับผิดชอบ

หลักเกณฑ์

3.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดโดยสำนักงาน ก.พ. หน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานอื่น

3.2 จัดกิจกรรม/โครงการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

3.3 ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองในหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการ ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) ของสำนักงาน ก.พ. และจากหน่วยงานอื่น ๆ

4. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

การประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงาน/ลูกจ้างประเภทต่าง ๆ ในหน่วยงานที่ชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน

หลักเกณฑ์

4.1 ประเมินตามรอบปีงบประมาณ

ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึงวันที่ 31 มีนาคม ของปีถัดไป

ครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึงวันที่ 30 กันยายน ของปีเดียวกัน

4.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 กฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ.2552 และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012/ว 20 ลงวันที่ 3 กันยายน 2552 และประกาศจังหวัดตราด เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการ และการบริหารวงเงิน เพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดตราด

4.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.2544 หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค 0428/ว 90 ลงวันที่ 24 สิงหาคม 2553 และหนังสือจังหวัดตราด แจ้งให้ส่วนราชการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน

4.4 การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. 2554 ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2554

4.5 การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว ดำเนินการตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค 0527.6/ว 31 ลงวันที่ 26 เมษายน 2542 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเรื่องการบริหารงานบุคคล

4.6 การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน/ลูกจ้างที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นตามต้นสังกัดดำเนินการตามหลักเกณฑ์ของหน่วยงานต้นสังกัด

5. การให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ กำหนดมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และสร้างธรรมาภิบาลให้กับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานในองค์กร รวมถึงการให้รางวัลจูงใจ การสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

หลักเกณฑ์

5.1 มุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้มีความสุข มีการสร้างสภาพแวดล้อม ระบบวิธีการทำงาน และบรรยากาศในการทำงานที่ดี จัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้เต็มศักยภาพ

5.2 จัดให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงาน/ลูกจ้างประเภทต่าง ๆ ในหน่วยงานที่ชัดเจน

โปร่งใส เป็นธรรม เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ และแจ้งให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบโดยทั่วกัน

5.3 จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีความประพฤติดี มีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตนตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ เช่น การมอบเกียรติบัตร เพื่อเป็นแรงจูงใจในการประพฤติปฏิบัติตน สร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับองค์กร

5.4 การพิจารณาบุคคลเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น/การพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่หน่วยงานจะได้รับ ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน สิทธิประโยชน์ด้านต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรในสังกัด อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง กำกับดูแลบุคลากรในสังกัดให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ด้วยความมุ่งมั่น ทুমเท เสียสละ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อตนเองและต่อหน่วยงาน โดยปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนที่ทางราชการกำหนด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุพัตรา พลพันธ์ (2556) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ กรมประมง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีวัตถุประสงค์การศึกษา ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานราชการ กรมประมง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และ 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานราชการ กรมประมง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยจำแนกตามกลุ่มงานที่สังกัดของพนักงานราชการ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานราชการ ของกรมประมง 60 คน จากประชากร 1,170 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า 1) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า พนักงานราชการอายุ 30 ปี พนักงานราชการที่สมรสแล้ว มีการศึกษาค่าต่ำกว่าปริญญาตรี ปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี และสังกัดกลุ่มงานเทคนิคและบริการ จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานราชการที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี พนักงานราชการที่โสด มีการศึกษาสูง ปริญญาตรี ปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี และสังกัดกลุ่มบริหารทั่วไป นอกจากนี้ พบว่า ปัจจัยทุกด้านมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเช่นกัน 2) พนักงานราชการที่สังกัดบริการ/เทคนิคมีความผูกพันมากกว่าพนักงานที่สังกัดกลุ่มงานบริหารทั่วไป

นิรันดร์ ไชยชมภู (2557) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรในทัศนะของข้าราชการ กรมราชทัณฑ์ มีวัตถุประสงค์การศึกษา ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาลักษณะการปฏิบัติงานที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กร 2) เพื่อศึกษาพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมราชทัณฑ์

3) เพื่อศึกษาทัศนคติของข้าราชการต่อแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร และ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและลักษณะเกี่ยวกับงานกับพฤติกรรมความผูกพัน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนกลาง จำนวน 232 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 51.3 มีระดับการรับรู้ถึงลักษณะงานที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงและมีพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก แต่มีทัศนคติต่อแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 เพศและประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันทำให้มีพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กรและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยด้านความสำคัญของงาน ความท้าทายของงาน และการสนับสนุนช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .001 โดยร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 22.1 ส่วนปัจจัยด้านความก้าวหน้าและการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความสำคัญของงานและความท้าทายของงานสามารถพยากรณ์แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยร่วมกันพยากรณ์แนวทางการเสริมสร้างความผูกพัน ได้ร้อยละ 32.9 และข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งนี้ คือ กรมราชทัณฑ์ควรมีนโยบายในการรักษานักบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญในงานราชทัณฑ์ โดยการจัดทำแผนการทำงานอย่างเหมาะสม ควรปลูกฝังบุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในกิจกรรมสำคัญขององค์กร ผู้บริหารควรสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับเจ้าหน้าที่ โดยพิจารณาค่าตอบแทน และให้รางวัลกับเจ้าหน้าที่ที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน

ภัทราพรณ แซ่ตั้ง (2557) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลงองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพ และปริมณฑล มีวัตถุประสงค์การศึกษา ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นด้านการเปลี่ยนแปลงองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 3) เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นด้านการเปลี่ยนแปลงองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล 4) เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและ

ปริมณฑล และ 5) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลงองค์การและความผูกพันต่อองค์การกับความสุขในการทำงาน กรณีศึกษาธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ที่อยู่ในเขตหนองแขม จำนวน 129 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์การ และมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วย 2) พนักงานส่วนใหญ่ มีระดับความสุขอยู่ในเกณฑ์สุขภาพจิตเท่ากับคนทั่วไป 3) พนักงานที่มีอายุระดับตำแหน่ง รายได้ของครอบครัวและระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นความแตกต่างกันในด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การและด้านความผูกพันต่อองค์การ 4) พนักงาน ที่มีอายุ และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความแตกต่างกันในด้านความสุขในการทำงานของพนักงาน 5) การเปลี่ยนแปลงองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงาน ในระดับปานกลาง และ 6) ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปานกลางที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

นิตยา บ้าน โก่ (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรภาครัฐ ศูนย์ฝึกพณิชยน์นาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม มีวัตถุประสงค์การศึกษา ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรภาครัฐในศูนย์ฝึกพณิชยน์นาวิ กรมเจ้าท่า 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรภาครัฐใน ศูนย์ฝึกพณิชยน์นาวิ กรมเจ้าท่า และ 3) เพื่อเป็นแนวทางการปรับปรุงและส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรภาครัฐในศูนย์ฝึกพณิชยน์นาวิ กรมเจ้าท่า โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรทั้งหมด 118 คน ซึ่งเป็นบุคลากรทั้งหมดของศูนย์ฝึกพณิชยน์นาวิ กรมเจ้าท่า โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า 1) บุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยน์นาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม มีระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรภาครัฐอยู่ในระดับเห็นด้วย 2) ปัจจัยที่พนักงานรู้สึกทำให้มีความผูกพันกับองค์การ คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การมากที่สุด และ 3) ควรปรับปรุงการบริหารบุคลากรของฝ่ายบริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องและจะเป็นประโยชน์ในการนำมาพิจารณาแนวทางที่เหมาะสมในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์ฝึกพณิชยน์นาวิ อันจะทำให้บุคลากรคงอยู่ในองค์การและทำงานด้วยความร่วมมืออย่างเต็มใจ และนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าทั้งต่อบุคลากรและศูนย์ฝึกพณิชยน์นาวิในอนาคต

รัชดา เหมปฐวี (2559) ศึกษาเรื่อง ความผาสุก และความผูกพันต่อองค์การ ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีวัตถุประสงค์การศึกษา ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ

กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 2) เพื่อศึกษาปัจจัยตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และ 3) เพื่อนำเสนอแนวทางการจัดการบริหารบุคลากรเพื่อส่งเสริมการสร้าง ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ภาครัฐภาครัฐของกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากร 481 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า 1) เจ้าหน้าที่ภาครัฐมีระดับความผูกพันต่อองค์การ กรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรในด้าน เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ และรายได้ต่อเดือนมีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุข และระดับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยด้านเพศที่ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่าระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุขทั้ง 9 มิติ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) คำนี้ถึงแนวทางที่จะสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในการตอบกลับแบบสอบถามอย่างครบถ้วน เช่น การมอบสิ่งตอบแทนสำหรับผู้ที่ตอบกลับข้อมูล ทั้งนี้เพื่อเพิ่มอัตราการตอบกลับของแบบสอบถาม และจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ซึ่งจะนำไปสู่การที่ผลวิเคราะห์ข้อมูลจะสามารถนำเสนอข้อมูลประชากรได้อย่างใกล้เคียงที่สุด

ลลิตา จันทร์งาม (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้ำบุคคล มีวัตถุประสงค์การศึกษา ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้ำบุคคล และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้ำบุคคล โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้ำบุคคล จำนวน 287 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า 1) การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้ำบุคคล พบว่า ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และ 2) ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้ำบุคคล พบว่าความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพัฒนาการทำงาน ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำ และค่าตอบแทน ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม โดยที่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำด้านทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน

ด้านการพัฒนาการทำงาน และด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ

อรนัทร วรรณวิจิตร (2561) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง มีวัตถุประสงค์การศึกษา ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง 3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงสายวิชาการ กับสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป และ 4) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง Generation X กับ Generation Y โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 456 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า 1) กลุ่มประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 25 - 38 ปี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี สถานภาพโสด มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 2) พนักงานมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 โดยค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง สูงที่สุดคือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 3) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามประเภทสายงานระหว่างสายวิชาการและสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน และ 4) การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรุ่นอายุ ระหว่าง Generation X และ Generation Y พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในประเภทสายงานเดียวกัน แต่จำแนกตาม อายุ พบว่า พนักงานสายวิชาการ Generation X และพนักงานสายวิชาการ Generation Y ไม่มีความแตกต่างกัน สำหรับพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป Generation X และพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป Generation Y มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ณัฐนิชา ขยายแยม (2563) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในที่ทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาข้าราชการตำรวจสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์การศึกษา ดังนี้ 1) เพื่อวิเคราะห์และอธิบายระดับความเครียดของข้าราชการตำรวจสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ 2) เพื่ออธิบายระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ และ 3) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความเครียด

ในที่ทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจสังกัด สำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ จำนวน 108 นาย ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการตำรวจมีความเห็นเกี่ยวกับความเครียดในที่ทำงาน ด้านลักษณะงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รวมถึงมีความเห็นเกี่ยวกับความเครียดในที่ทำงานอีก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ และด้านบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบในระดับความเห็นด้วยน้อย 2) ข้าราชการตำรวจมีความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพ อยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย ในส่วนของความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอีก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานเพื่อองค์กรและด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กรมีระดับความเห็นด้วยมาก และ 3) ปัจจัยด้านเพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงานที่สำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ และรายได้ ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในที่ทำงาน ในด้านลักษณะงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลในองค์กร มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์กร

ทิพย์ชนก เสนผดุง (2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรกรมการข้าว มีวัตถุประสงค์การศึกษา ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรกรมการข้าว 2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมการข้าว และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรกรมการข้าว โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรกรมการข้าวส่วนกลาง จำนวน 186 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานราชการส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.62) 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ที่แตกต่างกันที่ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานนั้น ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และ 3) ปัจจัยทางด้านองค์กร เช่นความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถผู้ปฏิบัติงาน การกระจายอำนาจ และสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สุชาดา ขาวเครือ (2563) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู โรงเรียน ราชวินิต มัชฌมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 1 มีวัตถุประสงค์การศึกษา ดังนี้ 1) เพื่อทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู โรงเรียนราชวินิต มัชฌมสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 1 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร

ของข้าราชการครูโรงเรียน ราชวินิตมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และ 3) เพื่อนำเสนอแนวทางการจัดการบริหารงานบุคลากร และส่งเสริมการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิต มัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการครู จำนวน 116 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมทั้งหมด อยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด 2) ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยด้าน จิตใจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) ข้อเสนอแนะเพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยครั้งต่อไปให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ดังนี้ 3.1) ด้านการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หากมีบุคคลมาตำหนิหรือ วิจารณ์โรงเรียนของท่านในทางเลื่อมเสีย ข้าราชการครูจะรีบชี้แจงในทันที ผู้บริหารควรกระตุ้น และ สร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ข้าราชการครูเกิดความรักในองค์กรและรู้สึกว่าคุณเองมี ความสำคัญต่อองค์กร เกิดการยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ งาน อย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ 3.2) ด้านความต้องการรักษา ความเป็นสมาชิกขององค์กร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ คิดว่าคุณเองไม่ได้รับประโยชน์มากนัก ในการที่จะอยู่ในองค์กรแห่งนี้ต่อไป ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในด้านการทำงานเป็นทีม ความสามัคคีในหมู่คณะ การเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวเสียสละ และ ช่วยกันแก้ปัญหา 3.3) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ แนวความคิดที่ดีที่ทำให้หน่วยงาน ได้พัฒนาขึ้นมีประโยชน์ต่อหน่วยงาน ท่านจะนำแนวความคิดเสนอต่อผู้บริหารทันที ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้นำเสนอ แนวความคิดสู่องค์กรเพื่อให้องค์กรเกิดนโยบายใหม่ ๆ เพื่อเป็นการสร้างความรู้สึกรักให้ข้าราชการ ครูรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร เกิดการยอมรับและเต็มใจในการปฏิบัติงานไปสู่การพัฒนา องค์กรและทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและพัฒนาขึ้น ๆ ขึ้นไป 3.4) ด้านแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนผู้บริหารควรจัดสรรในด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ ให้ข้าราชการครูอย่างเท่าเทียมกัน เช่น สวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษต่าง ๆ ที่ได้รับ อย่างเหมาะสม โดยรับฟังความคิดเห็นจากการสำรวจ แล้วนำไปกำหนดเป็นสวัสดิการและเน้นการ มีส่วนร่วมและการรับฟัง ความคิดเห็นของบุคลากรในการกำหนดรูปแบบการจัดสวัสดิการ รวมถึง องค์กรควรมีเกณฑ์การพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนที่เป็นมาตรฐานชัดเจน สามารถวัดประสิทธิภาพ งานของแต่ละบุคคลได้จริง เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคคลมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งผลที่ดีต่อ ประสิทธิภาพของงานมากขึ้น และ 3.5) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนา ทักษะ ฝึกอบรม

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	สุพัตรา พลพันธ์ (2556)	นรินทร์ ไชยขมภู (2557)	ภัทรพรหม แซ่ตั้ง (2557)	นิตยา บ้านโก้ (2558)	รัชดา เหมปल्ली (2559)	ดลิตา จันทร์งาม (2559)	อรภัทร วรณวิจิตร (2561)	ณัฐนิชา ขยายแย้ม (2563)	ทิพย์ชนก เสนผดุง (2563)	ศุชาดา ขาวเครือ (2563)	ความถี่
ความท้าทายของงาน	/										1
การปฏิบัติงานในหน้าที่							/				1
การทำงานร่วมกัน				/					/	/	3
ความเต็มใจในการทุ่มเทความพยายาม				/							1
การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร										/	1
3. ลักษณะสภาพแวดล้อมการทำงาน											
ความสุขในการทำงาน			/		/						2
ความก้าวหน้าในงาน	/					/				/	3
การสนับสนุนช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา	/										1
ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน						/					1
ภาวะผู้นำ						/					1

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	สุพิศรา พลพันธ์ (2556)	นิรันดร์ ไชยขมภู (2557)	ภัทราพรรณ แซ่ตั้ง (2557)	นิตยา บ้านโก้ (2558)	รัชดา เหมปฐวี (2559)	ลลิตา จันทรงาม (2559)	อรฉัตร วรณวิจิตร (2561)	ณัฐนิชา ขยายแย้ม (2563)	ทิพย์ชนก เสนผดุง (2563)	ศุชาดา ชาวเครือ (2563)	ความดี
ค่าตอบแทน						/				/	2
สวัสดิการ									/	/	2
ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลใน องค์กร								/	/		2
ลักษณะองค์กร และโครงสร้าง											
การเปลี่ยนแปลง องค์กร			/								1
การบริหาร บุคลากร				/	/						2
การกระจาย อำนาจ									/		1

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

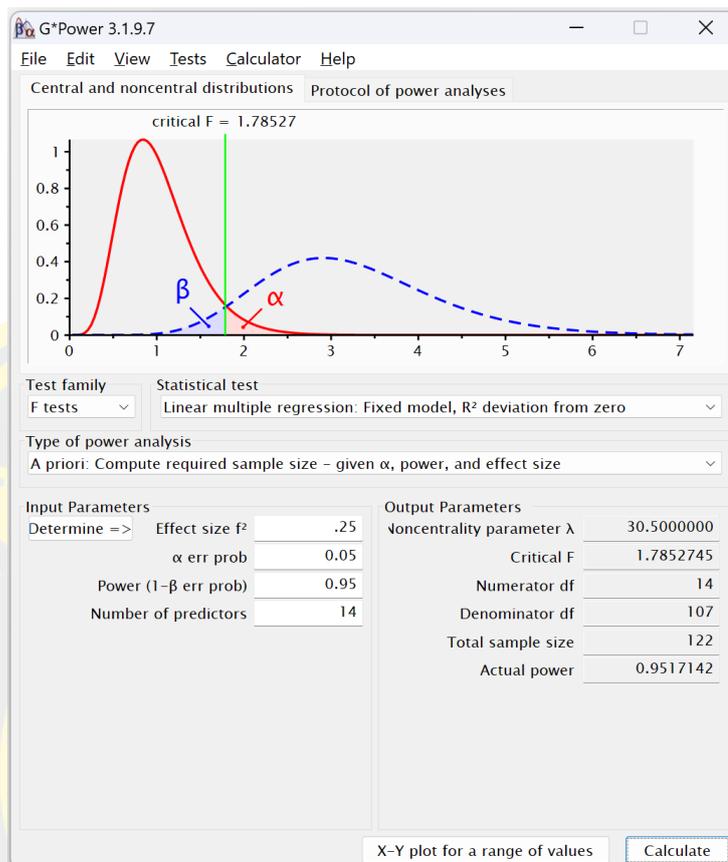
การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด จำนวน 153 คน (สำนักงานจังหวัดตราด ข้อมูล ณ เดือนพฤษภาคม 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด จำนวน 153 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยด้วยการใช้โปรแกรม G*Power ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำเท่ากับ 122 คน โดยกำหนดให้

- 1) Effect size f^2 เท่ากับ 0.25
- 2) α error probability เท่ากับ 0.05
- 3) Power ($1-\beta$ error probability) เท่ากับ 0.95
- 4) จำนวนตัวแปรอิสระ/ตัวแปรพยากรณ์ เท่ากับ 14 ตัวแปร ดังนี้



ภาพที่ 4 ผลการคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากโปรแกรม G*Power

เมื่อได้ขนาดตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยเลือกใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) (อ้างถึงในพัชรินทร์ อินนันทชัย, 2555) ซึ่งมีหลักการ คือ จากประชากร N หน่วย โดยเริ่มต้น ด้วยการแบ่งประชากรออกเป็น L ชั้น ในแต่ละชั้นมีสมาชิก N_l

$$\text{โดยที่} \quad \text{ขนาดตัวอย่าง} = \frac{n \times n_l}{N}$$

N = จำนวนประชากร

n = จำนวนตัวอย่างที่ต้องการ

n_l = การแบ่งชั้นของประชากร

ในการศึกษารั้งนี้ดำเนินการเก็บข้อมูลของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด จำนวนทั้งสิ้น 153 คน (สำนักงานจังหวัดตราด ข้อมูล ณ เดือนพฤษภาคม 2567) มีทั้งหมด 7 หน่วยงาน โดยการกำหนดสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ดังนี้

ตารางที่ 5 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

ที่	หน่วยงาน	จำนวน บุคลากร	สูตร	แทนค่า	ผลลัพธ์
1	สำนักงานจังหวัดตราด	26	$\frac{n \times n_2}{N}$	$\frac{122 \times 26}{153}$	21
2	ที่ทำการปกครองจังหวัดตราด	21	$\frac{n \times n_1}{N}$	$\frac{122 \times 21}{153}$	17
3	สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดตราด	18	$\frac{n \times n_7}{N}$	$\frac{122 \times 18}{153}$	14
4	สำนักงานที่ดินจังหวัดตราด	42	$\frac{n \times n_5}{N}$	$\frac{122 \times 42}{153}$	33
5	สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จังหวัดตราด	12	$\frac{n \times n_6}{N}$	$\frac{122 \times 12}{153}$	10
6	สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดตราด	16	$\frac{n \times n_3}{N}$	$\frac{122 \times 16}{153}$	13
7	สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดตราด	18	$\frac{n \times n_4}{N}$	$\frac{122 \times 18}{153}$	14
	รวม	153	$\frac{n \times n_L}{N}$	$\frac{122 \times 153}{153}$	122

หลังจากนั้น ดำเนินการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยนำรายชื่อบุคลากรในแต่ละหน่วยงานที่สังกัดจับฉลากใส่ขวดแก้ว แล้วจับฉลากรายชื่อโดยไม่ใส่คืน จนครบจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างแต่ละหน่วยงานตามที่กำหนดไว้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ที่เกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด โดยแบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานสังกัด และประเภทบุคลากร เป็นแบบระบุคำตอบ และเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวนทั้งหมด 19 ข้อ โดยข้อคำถามเชิงบวกได้แก่ ข้อ 1 - 19

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะสภาพแวดล้อมการทำงานในหน่วยงานราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวนทั้งหมด 9 ข้อ โดย ข้อคำถามเชิงบวกได้แก่ ข้อ 1 - 8 และข้อคำถามเชิงลบ ได้แก่ ข้อ 9

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะองค์การและโครงสร้างในหน่วยงานราชการ สังกัด กระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวนทั้งหมด 11 ข้อ โดยข้อคำถาม เชิงบวกได้แก่ ข้อ 1 - 11

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สังกัดกระทรวง มหาดไทยในจังหวัดตราด ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวนทั้งหมด 18 ข้อ โดยข้อคำถามเชิงบวก ได้แก่ ข้อ 1 - 2, 5, 7 - 12 และ 14 - 18 และข้อคำถามเชิงลบ ได้แก่ ข้อ 3, 4, 6 และ 13

โดยมีลักษณะเกณฑ์การให้คะแนนของตอนที่ 2 ตอนที่ 3 ตอนที่ 4 และตอนที่ 5 ดังนี้

ข้อคำถามเชิงบวก			ข้อคำถามเชิงลบ		
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	5 คะแนน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	1 คะแนน
เห็นด้วย	ให้	4 คะแนน	เห็นด้วย	ให้	2 คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้	3 คะแนน	ไม่แน่ใจ	ให้	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้	2 คะแนน	ไม่เห็นด้วย	ให้	4 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	1 คะแนน	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	5 คะแนน

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องความผูกพันต่อองค์การและปัจจัย ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สังกัดกระทรวง มหาดไทยในจังหวัดตราด และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ตลอดจน ตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่จากนั้นนำไปให้อาจารย์ ที่ปรึกษาตรวจสอบความเหมาะสมทางด้านเนื้อหา ข้อคำถาม ภาษาที่ใช้และหาค่าความสอดคล้อง แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน
ได้แก่

- | | |
|-----------------------------|--|
| 3.1 ผศ.ดร.พิชิต รัชตพิบูลภพ | อาจารย์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 3.2 ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร | อาจารย์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 3.3 ดร.ณัฐพล ศรีพันธุ์ | พัฒนาการจังหวัดตราด
สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดตราด |

เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของ
ผู้เชี่ยวชาญ

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการและพนักงานราชการ
สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดจันทบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพ
ของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ
Cronbach's Alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.940 ซึ่งถือว่า
แบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสืออนุเคราะห์ข้อมูลจากคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. ก่อนดำเนินการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และสิทธิที่ผู้ตอบ
แบบสอบถามพึงมีตามจริยธรรมการวิจัย (Informed Consent)
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้ตอบแบบสอบถาม
4. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม
5. เมื่อรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยสามารถเก็บรวบรวมข้อมูล คิดเป็นร้อยละ 100
จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

6. ผู้วิจัยทำการลงรหัสข้อมูล วิเคราะห์ผล ประมวลผล โดยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 6 ตอน คือ

1. ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงาน ได้แก่ ประสบการณ์ทำงาน ความท้าทายของงาน โอกาส และค่าตอบแทน ความก้าวหน้าวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะสภาพแวดล้อมการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
4. ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะองค์การและโครงสร้าง ได้แก่ การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความเป็นทางการ และภาวะผู้นำในองค์การ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
5. ข้อมูลความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ด้านจิตใจ (Affective Commitment) ด้านการคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) และด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) (Meyer & Smith, 1991, Allen & Meyer, 1997) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
6. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบมีตัวแปรหุ่น (Multiple Regression Analysis with Dummy Variable) โดยรายละเอียดของตัวแปรตาม และตัวแปรอิสระในการวิเคราะห์ ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 รายละเอียดเกี่ยวกับค่าตัวแปรตามและตัวแปรอิสระในการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบมีตัวแปรหุ่น

ตัวแปร	ระดับการวัด	คุณลักษณะ
ตัวแปรตาม		
1. ความผูกพันต่อองค์กร	Interval scale	- พิจารณาความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective commitment) จำนวน 6 ข้อ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) จำนวน 6 ข้อ และด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) จำนวน 6 ข้อ รวมทั้งสิ้น 18 ข้อ โดยมีพิสัยของระดับค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 1 คะแนน (มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจระดับน้อยที่สุด) และ 5 คะแนน (มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจระดับมากที่สุด)
ตัวแปรอิสระ		
1. เพศ (เพศหญิง เป็นกลุ่มอ้างอิง) - ชาย = 1, หญิง = 0	Nominal scale	1. แบ่งเพศของประชากรออกเป็น 1) ชาย และ 0) หญิง
2. อายุ	Ratio scale	2. อายุของประชากรเป็นอายุเต็มปี
3. การศึกษา	Ordinal scale	3. แบ่งระดับการศึกษาออกเป็น 1) ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี (กำหนดเป็นกลุ่มอ้างอิง) 2) ระดับปริญญาตรี และ 3) ระดับสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับการวัด	คุณลักษณะ
4. รายได้	Ordinal scale	4. แบ่งรายได้ของประชากรออกเป็น 1) ต่ำกว่า 15,000 บาท (กำหนดเป็น กลุ่มอ้างอิง) 2) 15,001 - 25,000 บาท 3) 25,001 - 35,000 บาท 4) 35,001 บาท ขึ้นไป
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	Ratio scale	จำนวน ปี และ เดือน ในการปฏิบัติ ราชการ
6. ประสิทธิภาพทำงาน	Interval scale	พิจารณาผลรวมประสิทธิภาพ ทำงานเกิดจากการคำนวณ แบบสอบถามวัดประสิทธิภาพ ทำงาน จำนวน 5 ข้อ โดยมีพิสัย คะแนนอยู่ที่ระหว่าง 1 คะแนน (มี ประสิทธิภาพทำงานน้อยที่สุด) และ 5 คะแนน (มีประสิทธิภาพทำงาน ที่สุด)
7. ความทำทหายของงาน	Interval scale	- พิจารณาผลรวมความทำทหายของ งานเกิดจากการคำนวณ แบบสอบถามวัดความทำทหายของ งาน จำนวน 4 ข้อ โดยมีพิสัย คะแนนอยู่ที่ระหว่าง 1 คะแนน (มี ความทำทหายของงานน้อยที่สุด) และ 5 คะแนน (มีความทำทหายของงาน มากที่สุด)

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับการวัด	คุณลักษณะ
8. โอกาสความก้าวหน้า	Interval scale	- พิจารณาผลรวมโอกาส ความก้าวหน้าเกิดจากการคำนวณ แบบสอบถามวัดโอกาส ความก้าวหน้าจำนวน 5 ข้อ โดยมี พิสัยคะแนนอยู่ที่ระหว่าง 1 คะแนน (มีโอกาสด้านความก้าวหน้าต่ำที่สุด) และ 5 คะแนน (มีโอกาส ความก้าวหน้ามากที่สุด)
9. ค่าตอบแทน	Interval scale	- พิจารณาผลรวมค่าตอบแทนเกิด จากการคำนวณแบบสอบถามวัด ค่าตอบแทนจำนวน 5 ข้อ โดยมีพิสัย คะแนนอยู่ที่ระหว่าง 1 คะแนน (มี ค่าตอบแทนต่ำที่สุด) และ 5 คะแนน (มีค่าตอบแทนมากที่สุด)
10. ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน	Interval scale	- พิจารณาผลรวมความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเกิด จากการคำนวณแบบสอบถามวัด ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงานจำนวน 5 ข้อ โดยมี พิสัยคะแนนอยู่ที่ระหว่าง 1 คะแนน (ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงานต่ำที่สุด) และ 5 คะแนน (มีความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มากที่สุด)

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับการวัด	คุณลักษณะ
11. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	Interval scale	พิจารณาผลรวมสภาพแวดล้อมในการทำงานเกิดจากการคำนวณแบบสอบถามวัดสภาพแวดล้อมในการทำงานจำนวน 4 ข้อ โดยมีพิสัยคะแนนอยู่ที่ระหว่าง 1 คะแนน (มีสภาพแวดล้อมในการทำงานน้อยที่สุด) และ 5 คะแนน (มีสภาพแวดล้อมในการทำงานมากที่สุด)
12. การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	Interval scale	- พิจารณาผลรวมการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเกิดจากการคำนวณแบบสอบถามวัดการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จำนวน 3 ข้อ โดยมีพิสัยคะแนนอยู่ที่ระหว่าง 1 คะแนน (มีการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรน้อยที่สุด) และ 5 คะแนน (มีการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมากที่สุด)
13. ความเป็นทางการ	Interval scale	- พิจารณาผลรวมความเป็นทางการเกิดจากการคำนวณแบบสอบถามวัดความเป็นทางการ จำนวน 4 ข้อ โดยมีพิสัยคะแนนอยู่ที่ระหว่าง 1 คะแนน (มีความเป็นทางการน้อยที่สุด) และ 5 คะแนน (ความเป็นทางการมากที่สุด)

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับการวัด	คุณลักษณะ
14. ภาวะผู้นำ	Interval scale	- พิจารณาผลรวมภาวะผู้นำเกิดจากการคำนวณแบบสอบถามวัดภาวะผู้นำจำนวน 4 ข้อ โดยมีพิสัยคะแนนอยู่ที่ระหว่าง 1 คะแนน (มีภาวะผู้นำน้อยที่สุด) และ 5 คะแนน (มีภาวะผู้นำมากที่สุด)

เกณฑ์การแปลผล

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยโดยการใช้สูตรการหาอันภาคชั้น ดังนี้ นำผลคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเรขาคณิต โดยมีเกณฑ์ในการแปลผล (กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทยพุทธศักราช 2559, 2559) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตรการหาอันภาคชั้น} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{(5-1)}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

เกณฑ์ในการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนแต่ละข้อเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย

4.21 - 5.00	หมายถึง	บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด
3.41 - 4.20	หมายถึง	บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมาก
2.61 - 3.40	หมายถึง	บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง
1.81 - 2.60	หมายถึง	บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย
1.00 - 1.80	หมายถึง	บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการวิเคราะห์ระดับประสพการณ์ทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทย
ในจังหวัดตราด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนแต่ละข้อเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย

4.21 - 5.00	หมายถึง	บุคลากรมีประสพการณ์ทำงานมากที่สุด
3.41 - 4.20	หมายถึง	บุคลากรมีประสพการณ์ทำงานมาก
2.61 - 3.40	หมายถึง	บุคลากรมีประสพการณ์ทำงานปานกลาง
1.81 - 2.60	หมายถึง	บุคลากรมีประสพการณ์ทำงานน้อย
1.00 - 1.80	หมายถึง	บุคลากรมีประสพการณ์ทำงานน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการวิเคราะห์ระดับความทำทหายของงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทย
ในจังหวัดตราด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนแต่ละข้อเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย

4.21 - 5.00	หมายถึง	บุคลากรมีความทำทหายของงานมากที่สุด
3.41 - 4.20	หมายถึง	บุคลากรมีความทำทหายของงานมาก
2.61 - 3.40	หมายถึง	บุคลากรมีความทำทหายของงานปานกลาง
1.81 - 2.60	หมายถึง	บุคลากรมีความทำทหายของงานน้อย
1.00 - 1.80	หมายถึง	บุคลากรมีความทำทหายของงานน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการวิเคราะห์ระดับโอกาสความก้าวหน้าของบุคลากรสังกัดกระทรวง มหาดไทย
ในจังหวัดตราด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนแต่ละข้อเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย

4.21 - 5.00	หมายถึง	บุคลากรมีโอกาสความก้าวหน้ามากที่สุด
3.41 - 4.20	หมายถึง	บุคลากรมีโอกาสความก้าวหน้ามาก
2.61 - 3.40	หมายถึง	บุคลากรมีโอกาสความก้าวหน้าปานกลาง
1.81 - 2.60	หมายถึง	บุคลากรมีโอกาสความก้าวหน้าน้อย
1.00 - 1.80	หมายถึง	บุคลากรมีโอกาสความก้าวหน้าน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการวิเคราะห์ระดับค่าตอบแทนของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทย
ในจังหวัดตราด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนแต่ละข้อเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย

4.21 - 5.00	หมายถึง	บุคลากรพึงพอใจต่อค่าตอบแทนมากที่สุด
3.41 - 4.20	หมายถึง	บุคลากรพึงพอใจต่อค่าตอบแทนมาก
2.61 - 3.40	หมายถึง	บุคลากรพึงพอใจต่อค่าตอบแทนปานกลาง
1.81 - 2.60	หมายถึง	บุคลากรพึงพอใจต่อค่าตอบแทนน้อย
1.00 - 1.80	หมายถึง	บุคลากรพึงพอใจต่อค่าตอบแทนน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
ของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนแต่ละข้อ
เป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย

4.21 - 5.00	หมายถึง	บุคลากรมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมากที่สุด
3.41 - 4.20	หมายถึง	บุคลากรมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมาก
2.61 - 3.40	หมายถึง	บุคลากรมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานปานกลาง
1.81 - 2.60	หมายถึง	บุคลากรมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานน้อย
1.00 - 1.80	หมายถึง	บุคลากรมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการวิเคราะห์ระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวง
มหาดไทยในจังหวัดตราด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนแต่ละข้อเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย

4.21 - 5.00	หมายถึง	บุคลากรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานดีมาก
-------------	---------	-------------------------------------

3.41 - 4.20	หมายถึง	บุคลากรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานดี
2.61 - 3.40	หมายถึง	บุคลากรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานปานกลาง
1.81 - 2.60	หมายถึง	บุคลากรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ค่อยดี
1.00 - 1.80	หมายถึง	บุคลากรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดีเลย

เกณฑ์ในการวิเคราะห์ระดับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การของบุคลากรสังกัด
กระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนแต่ละข้อเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย		
4.21 - 5.00	หมายถึง	บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งขององค์การมากที่สุด
3.41 - 4.20	หมายถึง	บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งขององค์การมาก
2.61 - 3.40	หมายถึง	บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งขององค์การปานกลาง
1.81 - 2.60	หมายถึง	บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งขององค์การน้อย
1.00 - 1.80	หมายถึง	บุคลากรเป็นส่วนหนึ่งขององค์การน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการวิเคราะห์ระดับความเป็นทางการของหน่วยงานบุคลากรสังกัด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนแต่ละข้อเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย		
4.21 - 5.00	หมายถึง	หน่วยงานที่บุคลากรสังกัดมีความเป็นทางการมากที่สุด
3.41 - 4.20	หมายถึง	หน่วยงานที่บุคลากรสังกัดมีความเป็นทางการมาก
2.61 - 3.40	หมายถึง	หน่วยงานที่บุคลากรสังกัดมีความเป็นทางการปานกลาง
1.81 - 2.60	หมายถึง	หน่วยงานที่บุคลากรสังกัดมีความเป็นทางการน้อย
1.00 - 1.80	หมายถึง	หน่วยงานที่บุคลากรสังกัดมีความเป็นทางการน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานที่บุคลากรสังกัด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนแต่ละข้อเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย

4.21 - 5.00	หมายถึง	ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานที่บุคลากรสังกัดอยู่ในระดับสูงมาก
3.41 - 4.20	หมายถึง	ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานที่บุคลากรสังกัดอยู่ในระดับสูง
2.61 - 3.40	หมายถึง	ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานที่บุคลากรสังกัดอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	หมายถึง	ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานที่บุคลากรสังกัดอยู่ในระดับต่ำ
1.00 - 1.80	หมายถึง	ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานที่บุคลากรสังกัดอยู่ในระดับต่ำที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัย “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดตราด” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยและเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดตราด ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) ผ่านการเก็บข้อมูลทางแบบสอบถาม (Questionnaires) จากกลุ่มตัวอย่าง 122 คน นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับลักษณะงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดตราด

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะสภาพแวดล้อมการทำงานในหน่วยงานราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะองค์การและโครงสร้างในหน่วยงานราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 7 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

n = 122		
ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	46	37.70
หญิง	76	62.30
2. อายุ (\bar{X} = 38.92 ปี, SD = 9.25, Max = 60 ปี, Mix = 24 ปี)		
ต่ำกว่า/เท่ากับ 30 ปี	28	22.95
31 - 40 ปี	43	35.25
41 - 50 ปี	32	26.23
51 - 60 ปี	19	15.57
3. การศึกษา		
ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี	16	13.11
ระดับปริญญาตรี	78	63.93
ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	28	22.95
4. รายได้		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	11	9.02
15,001 - 25,000 บาท	67	54.92
25,001 - 35,000 บาท	14	11.48
35,001 บาท ขึ้นไป	30	24.59
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (\bar{X} = 9.64 ปี, SD = 9.95, Max = 36.92 ปี, Min = 0.08 ปี)		
ต่ำกว่า/เท่ากับ 5 ปี	60	49.18
6 - 10 ปี	22	18.03
11 - 20 ปี	19	15.57
21 ปี ขึ้นไป	21	17.21

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
6. หน่วยงานสังกัด		
สำนักงานจังหวัดตราด	21	17.21
ที่ทำการปกครองจังหวัดตราด	17	13.93
สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดตราด	14	11.48
สำนักงานที่ดินจังหวัดตราด	33	27.05
สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดตราด	10	8.20
สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดตราด	13	10.66
สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดตราด	14	11.48
7. ประเภทบุคลากร		
ข้าราชการ		
ประเภทอำนวยการ		
ระดับสูง	0	0.00
ระดับต้น	3	2.46
ประเภทวิชาการ		
ระดับเชี่ยวชาญ	0	0.00
ระดับชำนาญการพิเศษ	11	9.02
ระดับชำนาญการ	18	14.75
ระดับปฏิบัติการ	40	32.79
ประเภททั่วไป		
ระดับอาวุโส	2	1.64
ระดับชำนาญงาน	14	11.48
ระดับปฏิบัติงาน	14	11.48
พนักงานราชการ		
ประเภททั่วไป	20	16.39
ประเภทพิเศษ	0	0.00
รวม	122	100.00

จากตารางที่ 7 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 62.30 รองลงมา เป็นเพศชาย จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 37.70

ด้านอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 35.25 รองลงมาคือ ระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 26.23, ต่ำกว่า/เท่ากับ 30 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 22.95 และระหว่าง 51 - 60 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 15.57 ตามลำดับ

ด้านระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 78 คน คิดเป็น ร้อยละ 63.93 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 22.95 และต่ำกว่า ปริญญาตรี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 13.11 ตามลำดับ

ด้านรายได้ พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ 15,000 - 25,000 บาท จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 54.92 รองลงมาคือ รายได้ 35,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 24.59, รายได้ 25,001 - 35,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 11.48 และรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 9.02 ตามลำดับ

ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า/ เท่ากับ 5 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 49.18 รองลงมาคือ ระหว่าง 6 - 10 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็น ร้อยละ 18.03, 21 ปี ขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 17.21 และระหว่าง 11 - 20 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 15.57 ตามลำดับ

ด้านหน่วยงานสังกัด พบว่า ส่วนใหญ่อยู่หน่วยงานสังกัดสำนักงานที่ดินจังหวัดตราด ร้อยละ 27.05 รองลงมาคือ สำนักงานจังหวัดตราด จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 17.21, ที่ทำการ ปกครองจังหวัดตราด จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 13.93, สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดตราด จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 11.48, สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดตราด จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 11.48, สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดตราด จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 10.66 และสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดตราด จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.20 ตามลำดับ

ด้านประเภทบุคลากร พบว่า ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ประเภทวิชาการ ระดับระดับ ปฏิบัติการ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 32.79 รองลงมาคือ พนักงานราชการ ประเภททั่วไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 16.39, ข้าราชการ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 14.75, ข้าราชการ ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ

11.48, ข้าราชการ ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 11.48, ข้าราชการ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.02, ข้าราชการ ประเภท อำนวยการ ระดับต้น จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.46 และข้าราชการ ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.64 ตามลำดับ ทั้งนี้ ไม่พบข้าราชการ ประเภทอำนวยการ ระดับสูง ข้าราชการ ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และพนักงานราชการ ประเภททั่วไป ในกลุ่มสำรวจ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดตราด

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสพการณ์ทำงานของบุคลากร สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด

n = 122

ประสพการณ์ทำงาน	ระดับของความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ เห็นใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่างยิ่ง				
1. ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ที่ท่านสังกัด	36 (29.51)	76 (62.30)	8 (6.56)	2 (1.64)	0 (0.00)	4.20	0.63	มาก	3
2. ท่านมีความเชื่อมั่นต่อองค์กร ที่ท่านสังกัด	36 (29.51)	75 (61.48)	9 (7.38)	1 (0.82)	1 (0.82)	4.18	0.67	มาก	4
3. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเองเป็น บุคคลสำคัญ ที่องค์กรไม่ สามารถขาดท่านได้	48 (39.34)	64 (52.46)	9 (7.38)	1 (0.82)	0 (0.00)	4.30	0.64	มากที่สุด	2
4. ท่านสามารถให้คำปรึกษา เรื่องงาน หรือเรื่องส่วนตัวกับ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อน ร่วมงาน	48 (39.34)	68 (55.74)	4 (3.28)	1 (0.82)	1 (0.82)	4.32	0.66	มากที่สุด	1
5. ท่านมีผู้บังคับบัญชาที่มีการ ปฏิบัติดีปฏิบัติ สามารถเอาเป็น แบบอย่างได้	38 (31.15)	65 (53.28)	17 (13.93)	1 (0.82)	1 (0.82)	4.13	0.74	มาก	5
	ภาพรวม					4.04	0.46	มาก	

จากตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสบการณ์ทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.46$) แยกเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุดสองอันดับแรก ได้แก่ ข้อที่ 5 ท่านมีผู้บังคับบัญชาที่มีการปฏิบัติตัวดี สามารถเอาเป็นแบบอย่างได้อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.34$, $SD = 0.58$) รองลงมาคือ ข้อที่ 1 ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรที่ท่านสังกัดอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$, $SD = 0.58$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 3 ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเองเป็นบุคคลสำคัญที่องค์กรไม่สามารถขาดท่านได้อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$, $SD = 0.95$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความท้าทายของงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด

n = 122

ความท้าทายของงาน	ระดับของความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
6. งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร	38 (31.15)	75 (61.48)	9 (7.38)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.24	0.58	มากที่สุด	1
7. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันท้าทายความสามารถของท่านเป็นอย่างยิ่ง	41 (33.61)	64 (52.46)	15 (12.30)	2 (1.64)	0 (0.00)	4.18	0.70	มาก	2
8. งานที่ท่านได้รับมอบหมายนั้นค่อนข้างยากแต่ไม่เกินความสามารถ หรือความสามารถของท่าน	32 (26.23)	76 (62.30)	12 (9.84)	2 (1.64)	0 (0.00)	4.13	0.64	มาก	3
9. งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ความสามารถและความชำนาญเฉพาะทาง	34 (27.87)	66 (54.10)	13 (10.66)	7 (5.74)	2 (1.64)	4.10	0.88	มาก	4
ภาพรวม						4.14	0.55	มาก	

จากตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความท้าทายของงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.14$, $SD = 0.55$) แยกเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุดสองอันดับแรก ได้แก่ ข้อที่ 6 งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$, $SD = 0.58$) รองลงมาคือ ข้อที่ 7 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันท้าทายความสามารถของท่านเป็นอย่างยิ่งอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.18$, $SD = 0.70$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 9 งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ความสามารถและความชำนาญเฉพาะทางอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.88$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของโอกาสความก้าวหน้าของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด

n = 122

โอกาสความก้าวหน้า	ระดับของความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
10. การประเมินความรู้ความสามารถเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ ทำเป็นไปตามระบบคุณธรรม (ไม่ใช่ระบบอุปถัมภ์)	34 (27.87)	59 (48.36)	23 (18.85)	3 (2.46)	3 (2.46)	3.97	0.89	มาก	4
11. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้ศึกษาต่อ	41 (33.61)	59 (48.36)	17 (13.93)	5 (4.10)	0 (0.00)	4.11	0.79	มาก	3
12. ท่านได้รับการสอนงานหรือคำแนะนำจากหัวหน้างานเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ที่ไม่เคยทำมาก่อน	36 (29.51)	75 (61.48)	9 (7.38)	1 (0.82)	1 (0.82)	4.18	0.67	มาก	2
13. ท่านมีโอกาสเข้ารับการศึกษาอบรมทั้งจากภายใน และภายนอกหน่วยงานอยู่เสมอ	43 (35.25)	61 (50.00)	16 (13.11)	2 (1.64)	0 (0.00)	4.19	0.72	มาก	1

ตารางที่ 10 (ต่อ)

โอกาสความก้าวหน้า	ระดับของความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ เห็นใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง				
	14. การประเมินประสิทธิภาพ ผลงาน ความสามารถและความ ดีความชอบของบุคลากรใน หน่วยงานมีความเที่ยงธรรม (ไม่ลำเอียงหรือเพียงพวกพ้อง)	28 (22.95)	67 (54.92)	23 (18.85)	3 (2.46)				
ภาพรวม					4.08	0.58	มาก		

จากตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของโอกาสความก้าวหน้าของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.58$) แยกเป็นรายชื่อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุดสองอันดับแรก ได้แก่ 13 ท่านมีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมทั้งจากภายในและภายนอกหน่วยงานอยู่เสมออยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.19$, $SD = 0.72$) รองลงมา คือ ข้อที่ 12 ท่านได้รับการสอนงานหรือคำแนะนำจากหัวหน้างานเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ที่ไม่เคยทำมาก่อนอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.18$, $SD = 0.67$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 14 การประเมินประสิทธิภาพผลงาน ความสามารถและความดีความชอบของบุคลากรในหน่วยงานมีความเที่ยงธรรม (ไม่ลำเอียงหรือเพียงพวกพ้อง) อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.97$, $SD = 0.77$)

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่าตอบแทนของบุคลากรสังกัด
กระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด

n = 122

ค่าตอบแทน	ระดับของความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
15. เงินเดือนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับความรู้และ ภาระงานของท่าน	17 (13.93)	73 (59.84)	26 (21.31)	5 (4.10)	1 (.82)	3.82	0.75	มาก	1
16. ค่าตอบแทนพิเศษที่ ท่านได้รับมีความ เหมาะสมตามภาระงานที่ ได้รับมอบหมาย	18 (14.8)	49 (40.2)	36 (29.5)	15 (12.3)	4 (3.3)	3.51	1.00	มาก	3
17. เงินขวัญถุงที่ท่าน ได้รับ มีความเหมาะสม เช่น เงินใส่ซองงาน แต่งงาน เงินใส่ซองงาน บวช เป็นต้น	11 (9.02)	35 (28.69)	59 (48.36)	10 (8.20)	7 (5.74)	3.27	0.95	ปานกลาง	5
18. สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับช่วยแบ่งเบา ภาระค่าใช้จ่ายของท่าน อย่างยิ่ง	16 (13.11)	45 (36.89)	42 (34.43)	15 (12.30)	4 (3.28)	3.44	0.98	มาก	4
19. สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับ เกื้อกูลต่อ การปฏิบัติหน้าที่ของ ท่านอย่างยิ่ง	16 (13.11)	55 (45.08)	35 (28.69)	14 (11.48)	2 (1.64)	3.57	0.92	มาก	2
	ภาพรวม					3.52	0.73	มาก	

จากตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่าตอบแทน
ของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก
($\bar{X} = 3.52$, $SD = 0.73$) แยกเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุดสองอันดับแรก ได้แก่ ข้อที่ 15
เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้และภาระงานของท่านอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.82$,
 $SD = 0.75$) รองลงมาคือ ข้อที่ 19 สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับ เกื้อกูลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของท่าน
อย่างยิ่งอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.57$, $SD = 0.92$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 17

เงินขวัญถุงที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม เช่น เงินใส่ซองงานแต่งงานเงินใส่ซองงานบวช เป็นต้น อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$, $SD = 0.95$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด

ลักษณะงาน	\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
1. ประสิทธิภาพการทำงาน	4.04	0.46	มาก	3
2. ความท้าทายของงาน	4.14	0.55	มาก	1
3. โอกาสความก้าวหน้า	4.08	0.58	มาก	2
4. ค่าตอบแทน	3.52	0.73	มาก	4
รวม	3.94	0.45	มาก	

จากตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.94$, $SD = 0.45$) แยกเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดสองอันดับแรก ได้แก่ ข้อที่ 2 ความท้าทายของงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.14$, $SD = 0.55$) รองลงมาคือ ข้อที่ 3 โอกาสความก้าวหน้าอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.58$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 4 ค่าตอบแทนอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.52$, $SD = 0.73$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะสภาพแวดล้อมการทำงานในหน่วยงานราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
และเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด

n = 122

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ระดับของความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ เห็นใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง				
1. ท่านสามารถขอคำปรึกษา หรือคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา ของท่านได้อย่างเต็มที่	36 (29.51)	76 (62.30)	8 (6.56)	2 (1.64)	0 (0.00)	4.20	0.63	มาก	3
2. ผู้บังคับบัญชามีส่วนสำคัญใน การพัฒนาศักยภาพ/สมรรถนะ ของท่านอย่างยิ่ง	36 (29.51)	75 (61.48)	9 (7.38)	1 (0.82)	1 (0.82)	4.18	0.67	มาก	4
3. การยินดีรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะซึ่งกันและกันของ ผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการ ทำงาน และร่วมกันทำงานอย่าง มีความสุข	48 (39.34)	64 (52.46)	9 (7.38)	1 (0.82)	0 (0.00)	4.30	0.64	มากที่สุด	2
4. ท่านสามารถขอความ ช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาหรือ เพื่อนร่วมงานในยามที่ท่าน ประสบอุปสรรคในการ ปฏิบัติงาน	48 (39.34)	68 (55.74)	4 (3.28)	1 (0.82)	1 (0.82)	4.32	0.66	มากที่สุด	1
5. หน่วยงานที่ท่านสังกัด ดำเนิน ภารกิจต่าง ๆ ในรูปแบบของการ ทำงานเป็นทีม (Team Work) เป็นสิ่งสำคัญ	38 (31.15)	65 (53.28)	17 (13.93)	1 (0.82)	1 (0.82)	4.13	0.74	มาก	5
ภาพรวม						4.25	0.54	มากที่สุด	

จากตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสัมพัธ์
กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด

โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.54$) แยกเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุดสองอันดับแรก ได้แก่ ข้อที่ 4 ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานในยามที่ท่านประสบอุปสรรคในการปฏิบัติงานในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$, $SD = 0.66$) รองลงมาคือ ข้อที่ 3 การยินดีรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะซึ่งกันและกันของผู้ร่วมงานทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และร่วมกันทำงานอย่างมีความสุขอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$, $SD = 0.64$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 5 หน่วยงานที่ท่านสังกัด ดำเนินภารกิจต่าง ๆ ในรูปแบบของการทำงานเป็นทีม (Team Work) เป็นสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.13$, $SD = 0.74$) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ในหน่วยงานราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด

n = 122

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับของความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน				
6. สำนักงานของท่านไม่มีมลภาวะทางอากาศ เสียง แสง สว่าง ภายในห้องทำงาน	34 (27.87)	53 (43.44)	20 (16.39)	13 (10.66)	2 (1.64)	3.85	1.00	มาก	1
7. สำนักงานของท่านมีอุปกรณ์หรือเครื่องมือเครื่องใช้ครบถ้วนและ อย่างเหมาะสมเพียงพอ	24 (19.67)	48 (39.34)	31 (25.41)	15 (12.30)	4 (3.28)	3.60	1.04	มาก	3
8. สำนักงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมเพียงพอ	26 (21.31)	55 (45.08)	24 (19.7)	15 (12.3)	2 (1.6)	3.72	0.99	มาก	2
9. บรรยากาศในห้องทำงานของท่านเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของท่าน*	0 (0.00)	48 (39.34)	26 (21.31)	34 (27.87)	14 (11.48)	2.89	1.06	ปานกลาง	4
ภาพรวม						3.64	0.63	มาก	

หมายเหตุ : *ข้อคำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมในการทำงานในหน่วยงานราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.64$, $SD = 0.63$) แยกเป็นรายชื่อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุดสองอันดับแรก ได้แก่ ข้อที่ 6 สำนักงานของท่านไม่มีมลภาวะทางอากาศ เสียง แสงสว่าง ภายในห้องทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.85$, $SD = 1.00$) รองลงมาคือ ข้อที่ 8 สำนักงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกงานอย่างเหมาะสมเพียงพออยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.72$, $SD = 0.99$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 9 บรรยากาศในห้องทำงานของท่านเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของท่านอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 2.89$, $SD = 1.06$) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะสภาพแวดล้อมการทำงานในหน่วยงานราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด

ลักษณะสภาพแวดล้อมการทำงาน	\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
1. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.25	0.54	มากที่สุด	1
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.64	0.63	มาก	2
รวม	3.94	0.51	มาก	

จากตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะสภาพแวดล้อมการทำงานในหน่วยงานราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.94$, $SD = 0.51$) แยกเป็นรายชื่อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 1 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.54$) รองลงมาคือ ข้อที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.64$, $SD = 0.63$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะองค์การและโครงสร้างในหน่วยงานราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด

ตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ
ในหน่วยงานราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด

การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	ระดับของความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ เห็นใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง				
1. ท่านมีส่วนร่วมอย่างสำคัญใน การปฏิบัติภารกิจสำคัญ ๆ ของ หน่วยงานให้บรรลุผลสำเร็จ	24 (19.67)	82 (67.21)	15 (12.30)	0 (0.00)	1 (0.82)	4.06	0.59	มาก	3
2. ท่านมีความรับผิดชอบในงาน ที่ได้รับมอบหมายจนสามารถทำ ได้อย่างสำเร็จ	41 (33.61)	73 (59.84)	7 (5.74)	1 (0.82)	0 (0.00)	4.26	0.60	มากที่สุด	2
3. ท่านตระหนักอยู่เสมอว่า เป้าหมายของหน่วยงานที่ท่าน สังกัดจำเป็นต้องทำให้บรรลุผล สำเร็จ แม้จะต้องแลกด้วย แรงกาย แรงสมอง และแรงใจ	54 (44.26)	60 (49.18)	7 (5.74)	1 (0.82)	0 (0.00)	4.37	0.63	มากที่สุด	1
ภาพรวม						4.23	0.52	มากที่สุด	

จากตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การในหน่วยงานราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$, $SD = 0.52$) แยกเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุดสองอันดับแรก ได้แก่ ข้อที่ 3 ท่านตระหนักอยู่เสมอว่าเป้าหมายของหน่วยงานที่ท่านสังกัดจำเป็นต้องทำให้บรรลุผลสำเร็จ แม้จะต้องแลกด้วยแรงกาย แรงสมอง และแรงใจ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$, $SD = 0.63$) รองลงมาคือ ข้อที่ 2 ท่านมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายจนสามารถทำได้อย่างสำเร็จอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$, $SD = 0.60$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 1 ท่านมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการปฏิบัติภารกิจสำคัญ ๆ ของหน่วยงานให้บรรลุผลสำเร็จอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.59$) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นทางการในหน่วยงาน
ราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด

n = 122

ความเป็นทางการ	ระดับของความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง				
4. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ ของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด	54 (44.26)	62 (50.82)	5 (4.10)	1 (0.82)	0 (0.00)	4.39	0.61	มากที่สุด	1
5. หน่วยงานของท่านมีขั้นตอน การทำงานที่ชัดเจนและเคร่งครัด ให้บุคลากรปฏิบัติตาม	39 (31.97)	70 (57.38)	12 (9.84)	1 (0.82)	0 (0.00)	4.20	0.64	มาก	4
6. ท่านปฏิบัติตามคู่มือเอกสาร เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของ หน่วยงานอย่างเคร่งครัด	42 (34.4)	71 (58.2)	9 (7.4)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.27	0.59	มากที่สุด	2
7. ท่านปฏิบัติตามวิธีการทำงาน ที่หน่วยงานกำหนดไว้เป็นลาย ลักษณ์อักษรอย่างเคร่งครัด	41 (33.61)	73 (59.84)	7 (5.74)	1 (0.82)	0 (0.00)	4.26	0.60	มากที่สุด	3
ภาพรวม						4.28	0.53	มากที่สุด	

จากตารางที่ 17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นทางการ
ในหน่วยงานราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก
ที่สุด ($\bar{X} = 4.28$, $SD = 0.53$) แยกเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุดสองอันดับแรก ได้แก่
ข้อที่ 4 ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานอย่างเคร่งครัดอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด
($\bar{X} = 4.39$, $SD = 0.61$) รองลงมาคือ ข้อที่ 6 ท่านปฏิบัติตามคู่มือเอกสารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของ
หน่วยงานอย่างเคร่งครัดอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, $SD = 0.59$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ
ข้อที่ 5 หน่วยงานของท่านมีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจนและเคร่งครัดให้บุคลากรปฏิบัติตามอยู่ใน
ระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.20$, $SD = 0.64$) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำในองค์กรในหน่วยงานราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด

n = 122

ภาวะผู้นำในองค์กร	ระดับของความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
8. ผู้บังคับบัญชา หรือผู้นำในหน่วยงานที่สังกัดเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในหน่วยงาน	39 (31.15)	73 (60.66)	10 (8.20)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.24	0.59	มากที่สุด	1
9. ผู้บังคับบัญชา หรือผู้นำในหน่วยงานที่สังกัด สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้แก่สมาชิกในองค์กรให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน	38 (31.15)	74 (60.66)	10 (8.20)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.23	0.59	มากที่สุด	2
10. ผู้บังคับบัญชา หรือผู้นำในหน่วยงานที่สังกัดกล้ายอมรับ และสามารถปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ได้เป็นอย่างดี	36 (29.51)	76 (62.30)	10 (8.20)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.21	0.58	มากที่สุด	3
11. ผู้นำ หรือผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานที่สังกัดมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	39 (31.97)	72 (59.02)	10 (8.20)	0 (0.00)	1 (0.82)	4.21	0.66	มากที่สุด	4
ภาพรวม						4.22	0.55	มากที่สุด	

จากตารางที่ 18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำในองค์กรในหน่วยงานราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.55$) แยกเป็นรายชื่อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดสองอันดับแรก ได้แก่ ข้อที่ 8 ผู้บังคับบัญชา หรือผู้นำในหน่วยงานที่สังกัดเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในหน่วยงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$, $SD = 0.59$) รองลงมา คือ ข้อที่ 9 ผู้บังคับบัญชา หรือผู้นำในหน่วยงานที่สังกัด สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้แก่สมาชิกในองค์กรให้แก่บุคลากรในหน่วยงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$, $SD = 0.59$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 11

ผู้นำ หรือผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานที่สังกัดมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$, $SD = 0.66$) ตามลำดับ

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะองค์การและโครงสร้างในหน่วยงานราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด

ลักษณะองค์การและโครงสร้าง	\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
1. การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	4.23	0.52	มากที่สุด	2
2. ความเป็นทางการ	4.28	0.53	มากที่สุด	1
3. ภาวะผู้นำในองค์การ	4.22	0.55	มากที่สุด	3
รวม	4.25	0.45	มากที่สุด	

จากตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะองค์การและโครงสร้างในหน่วยงานราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.45$) แยกเป็นรายชื่อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุดสองอันดับแรก ได้แก่ ข้อที่ 2 ความเป็นทางการอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$, $SD = 0.53$) รองลงมาคือ ข้อที่ 1 การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$, $SD = 0.52$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 3 ภาวะผู้นำในองค์การอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.55$) ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัด กระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด

ตารางที่ 20 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective Commitment) ของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด

n = 122

ด้านจิตใจ (Affective Commitment)	ระดับของความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ เห็น	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง				
1. ท่านรู้สึกมีความสุขมาก ถ้าได้ ทำงานในหน่วยงานที่สังกัดไป จนเกษียณอายุ	20 (16.39)	53 (43.44)	44 (36.07)	2 (1.64)	3 (2.46)	3.70	0.85	มาก	2
2. ท่านรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นใน หน่วยงานที่สังกัดคือปัญหาของ ตนเอง	10 (8.20)	39 (31.97)	33 (27.05)	28 (22.95)	12 (9.84)	3.06	1.13	ปานกลาง	6
3. ท่านไม่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่ง ของหน่วยงานที่สังกัด*	1 (0.82)	60 (49.18)	34 (27.87)	20 (16.39)	7 (5.74)	3.23	0.93	ปานกลาง	4
4. ท่านไม่รู้สึกผูกพันทางด้าน อารมณ์กับหน่วยงานที่สังกัด*	1 (0.82)	65 (53.28)	33 (27.05)	14 (11.48)	9 (7.38)	3.29	0.95	ปานกลาง	3
5. หน่วยงานที่สังกัดนี้มี ความหมายต่อท่านมาก	18 (14.75)	68 (55.74)	30 (24.59)	4 (3.28)	2 (1.64)	3.79	0.79	มาก	1
6. ท่านไม่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วน หนึ่งขององค์กร หรือความรู้สึก เป็นเจ้าของต่อหน่วยงานที่สังกัด เป็นอย่างมาก*	0 (0.00)	57 (46.72)	42 (34.43)	16 (13.11)	7 (5.74)	3.22	0.89	ปานกลาง	5
ภาพรวม						3.38	0.47	ปานกลาง	

หมายเหตุ : *ข้อความเชิงลบ

จากตารางที่ 20 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อ
องค์กรด้านจิตใจ (Affective Commitment) ของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด
โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$, $SD = 0.47$) แยกเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดสองอันดับแรก ได้แก่ ข้อที่ 5 หน่วยงานที่สังกัดนี้มีความหมายต่อท่านมากอยู่ใน

ระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.79$, $SD = 0.79$) รองลงมาคือ ข้อที่ 1 ท่านรู้สึกมีความสุขมากถ้าได้ทำงานในหน่วยงานที่สังกัด ไปจนเกษียณอายุอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.70$, $SD = 0.85$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 2 ท่านรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานที่สังกัดคือปัญหาของตนเองอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$, $SD = 1.13$) ตามลำดับ

ตารางที่ 21 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) ของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด

n = 122

ด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment)	ระดับของความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	ไม่ เห็น	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย				
	อย่างยิ่ง		แน่ใจ		อย่างยิ่ง				
7. ท่านไม่คิดที่จะลาออกจาก หน่วยงานที่สังกัด	23 (18.85)	32 (26.23)	54 (44.26)	6 (4.92)	7 (5.74)	3.48	1.04	มาก	2
8. หากท่านลาออกจาก หน่วยงานที่สังกัดจะทำให้ชีวิต ท่านลำบาก	14 (11.48)	30 (24.59)	40 (32.79)	22 (18.03)	16 (13.11)	3.03	1.19	ปานกลาง	3
9. ท่านยังคงอยู่กับหน่วยงานที่ สังกัดเป็นเพราะความจำเป็น พร้อมด้วยความเต็มใจที่จะ ทำงานกับหน่วยงานที่สังกัด	18 (14.75)	70 (57.38)	22 (18.03)	10 (8.20)	2 (1.64)	3.75	.87	มาก	1
10. ท่านพิจารณาแล้วว่ามี ทางเลือกอื่นน้อยจึงยังคงอยู่กับ หน่วยงานที่สังกัด	10 (8.20)	37 (30.33)	27 (22.13)	29 (23.77)	19 (15.57)	2.92	1.22	ปานกลาง	4
11. ท่านไม่มีทางเลือกจะไป ทำงานกับหน่วยงานอื่น	7 (5.74)	21 (17.21)	31 (25.41)	35 (28.69)	28 (22.95)	2.54	1.19	น้อย	6
12. หากท่านลาออกจากงานใน หน่วยงานที่สังกัด ท่านจะเสีย เครือข่ายกับบุคลากร ทั้งลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน และ ผู้บังคับบัญชา	7 (5.74)	25 (20.49)	30 (24.59)	33 (27.05)	27 (22.13)	2.61	1.20	ปานกลาง	5
ภาพรวม						3.05	0.81	ปานกลาง	

จากตารางที่ 21 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) ของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.05, SD = 0.81$) แยกเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุดสองอันดับแรก ได้แก่ ข้อที่ 9 ท่านยังคงอยู่กับหน่วยงานที่สังกัด เป็นเพราะความจำเป็นพร้อมด้วยความเต็มใจที่จะทำงานกับหน่วยงานที่สังกัดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.75, SD = 0.87$) รองลงมาคือ ข้อที่ 7 ท่านไม่คิดที่จะลาออกจากหน่วยงานที่สังกัดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.48, SD = 1.04$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 11 ท่านไม่มีทางเลือกจะไปทำงานกับหน่วยงานอื่นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย ($\bar{X} = 2.54, SD = 1.19$) ตามลำดับ

ตารางที่ 22 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด

n = 122

ด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)	ระดับของความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
13. ท่านไม่รู้สึกรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานที่สังกัดอีกต่อไป*	0 (0.00)	74 (60.66)	27 (22.13)	14 (11.48)	7 (5.74)	3.38	0.90	ปานกลาง	4
14. ท่านมีทางเลือกอื่นที่ดีกว่า แต่ท่านยังคงอยู่กับหน่วยงานที่สังกัดต่อไป	10 (8.20)	40 (32.79)	42 (34.43)	25 (20.49)	5 (4.10)	3.20	1.00	ปานกลาง	5
15. ท่านรู้สึกผิดหวังลาออกจากหน่วยงานที่สังกัด	5 (4.10)	23 (18.85)	44 (36.07)	31 (25.41)	19 (15.57)	2.70	1.07	ปานกลาง	6
16. ท่านมีความจงรักภักดีต่อหน่วยงานที่สังกัด	19 (15.57)	82 (67.21)	19 (15.57)	2 (1.64)	0 (0.00)	3.97	0.62	มาก	1
17. ท่านไม่ลาออกจากหน่วยงานที่สังกัดเนื่องจากท่านมีภาระงานที่รับผิดชอบ และผูกพันต่อหน่วยงานที่สังกัดเป็นอย่างยิ่ง	15 (12.30)	48 (39.34)	39 (31.97)	18 (14.75)	2 (1.64)	3.46	0.95	มาก	3
18. หน่วยงานที่ท่านสังกัดมีบุญคุณต่อท่าน	19 (15.57)	51 (41.80)	29 (23.77)	20 (16.39)	3 (2.46)	3.52	1.02	มาก	2
ภาพรวม						3.37	0.52	ปานกลาง	

หมายเหตุ : *ข้อคำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 22 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.37, SD = 0.52$) แยกเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุดสองอันดับแรก ได้แก่ ข้อที่ 16 ท่านมีความจงรักภักดีต่อหน่วยงานที่สังกัดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.97, SD = 0.62$) รองลงมาคือ ข้อที่ 18 หน่วยงานที่ท่านสังกัดมีบุญคุณต่อท่านอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.52, SD = 1.02$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 15 ท่านรู้สึกผิดหากลาออกจากหน่วยงานที่สังกัดอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 2.70, SD = 1.07$) ตามลำดับ

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การขององค์การของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด

ความผูกพันต่อองค์การ	\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
1. ด้านจิตใจ (Affective Commitment)	3.38	0.47	ปานกลาง	1
2. ด้านการคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment)	3.05	0.81	ปานกลาง	3
3. ด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)	3.37	0.52	ปานกลาง	2
รวม	3.27	0.41	ปานกลาง	

จากตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.27, SD = 0.41$) แยกเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุดสองอันดับแรก ได้แก่ ข้อที่ 1 ด้านจิตใจ (Affective Commitment) อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.38, SD = 0.47$) รองลงมาคือ ข้อที่ 3 ด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.37, SD = 0.52$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 2 ด้านการคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.05, SD = 0.81$) ตามลำดับ

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัด กระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด

เมื่อดำเนินการตรวจสอบเงื่อนไขของการใช้สมการถดถอยเชิงพหุแบบมีตัวแปรหุ่น (ภาคผนวก ฉ) พบว่า เงื่อนไขที่สอดคล้องกับข้อตกลงเบื้องต้นของสมการถดถอยเชิงพหุ ได้แก่

- 1) ความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมีค่าคงที่ (Homoscedasticity)
- 2) ความเป็นอิสระกันของค่าความคลาดเคลื่อน (Auto Correlation)
- 3) ความคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงปกติ (Normality)
- 4) ค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนเท่ากับศูนย์

อย่างไรก็ตาม เงื่อนไขเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) พบว่ามีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระมากกว่า 0.70 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1) ตัวแปรอายุ กับ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ 2) ตัวแปรความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน กับ ภาวะผู้นำในองค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตัดสินใจเลือกตัวแปรระยะเวลาในการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เข้าวิเคราะห์ลงในสมการถดถอยเชิงพหุแบบมีตัวแปรหุ่น โดยตัดตัวแปรอายุและภาวะผู้นำในองค์กรออกจากการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุแบบมีตัวแปรหุ่น ตามลำดับ

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด ด้วย Multiple Regression Analysis with Dummy Variable

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อของบุคลากร สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด	<i>b</i>	<i>SEB</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
เพศ (หญิง เป็นกลุ่มอ้างอิง)					
ชาย	-.022	.076	-.026	-.293	.770
การศึกษา (ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี เป็นกลุ่มอ้างอิง)					
ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี	.042	.118	.049	.352	.725
ระดับปริญญาตรี	.067	.143	.068	.464	.644
รายได้ (ต่ำกว่า 15,000 บาท เป็นกลุ่มอ้างอิง)					
15,001 – 25,000 บาท	.047	.141	.058	.337	.737
25,001 - 35,000 บาท	.056	.192	.044	.292	.771
35,001 บาท ขึ้นไป	.085	.210	.090	.407	.685

ตารางที่ 24 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อของบุคลากร สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด	<i>b</i>	<i>SEB</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	-.003	.007	-.083	-.517	.606
ลักษณะงาน					
ประสบการณ์ทำงาน	.338	.109	.381	3.096**	.003
ความท้าทายของงาน	-.052	.087	-.069	-.592	.555
โอกาสความก้าวหน้า	.015	.093	.021	.160	.873
ค่าตอบแทน	-.016	.069	-.029	-.239	.812
ลักษณะสภาพแวดล้อมการทำงาน					
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	.118	.088	.155	1.332	.186
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.102	.080	.156	1.269	.207
ลักษณะองค์กรและโครงสร้าง					
ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	.051	.103	.065	.496	.621
ความเป็นทางการ	-.156	.100	-.201	-1.560	.122
Constant			1.642		
SEest			.383		
F			2.21		
R²			.238		
Adjusted R²			.130		

**มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

สมการถดถอยแบบ Unstandardized

$$Y = 1.642 - 0.022X_{\text{เพศ}} + 0.042X_{\text{การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี}} + 0.067X_{\text{การศึกษาระดับปริญญาตรี}} + 0.047X_{\text{รายได้ 15,001-25,000 บาท}} + 0.056X_{\text{รายได้ 25,001-35,000 บาท}} + 0.085X_{\text{รายได้มากกว่า 35,001 บาท}} - 0.003X_{\text{ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน}} + 0.338X_{\text{ประสบการณ์ทำงาน}} - 0.052X_{\text{ความท้าทายของงาน}} + 0.015X_{\text{โอกาสความก้าวหน้า}} - 0.016X_{\text{ค่าตอบแทน}} + 0.118X_{\text{ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน}} + 0.102X_{\text{สภาพแวดล้อมในการทำงาน}} + 0.051X_{\text{ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร}} - 0.156X_{\text{ความเป็นทางการ}}$$

โดยกำหนดให้

Y คือ ค่าที่ทำนายของตัวแปรตาม ความผูกพันต่อองค์กร

b_0 คือ ค่าคงที่ (Intercept) ของสมการถดถอย

b_1, b_2, \dots, b_{12} คือ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยแบบไม่มาตรฐาน (Unstandardized Regression Coefficients) ของตัวแปรอิสระแต่ละตัว

$X_{\text{เพศ}}, X_{\text{การศึกษา}}, X_{\text{รายได้}}, \dots, X_{\text{ความเป็นทางการ}}$ คือ ตัวแปรอิสระ

สมการถดถอยแบบ Standardized

$$\begin{aligned} Z_{\text{ความผูกพันของบุคลากร}} = & -0.026Z_{\text{เพศ}} + 0.049Z_{\text{การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี}} + 0.068Z_{\text{การศึกษาระดับปริญญาตรี}} \\ & + 0.058Z_{\text{รายได้ 15,001-25,000 บาท}} + 0.044Z_{\text{รายได้ 25,001-35,000 บาท}} + 0.090Z_{\text{รายได้มากกว่า 35,001 บาท}} - 0.083Z_{\text{ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน}} \\ & + 0.381Z_{\text{ประสบการณ์ทำงาน}} - 0.069Z_{\text{ความท้าทายของงาน}} + 0.021Z_{\text{โอกาสความก้าวหน้า}} - 0.029Z_{\text{ค่าตอบแทน}} + 0.155Z_{\text{ความสัมพันธ์กับ}} \\ & \text{ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน}} + 0.156Z_{\text{สภาพแวดล้อมในการทำงาน}} + 0.065Z_{\text{ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร}} - 0.201Z_{\text{ความเป็นทางการ}} \end{aligned}$$

โดยกำหนดให้

$Z_{\text{ความผูกพันต่อองค์กร}}$ คือค่า Z-score ของความผูกพันต่อองค์กร

$Z_{\text{เพศ}}, Z_{\text{การศึกษา}}, Z_{\text{รายได้}}, \dots, Z_{\text{ความเป็นทางการ}}$ คือค่า Z-score ของตัวแปรอิสระแต่ละตัว

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_{12}$ คือค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยแบบมาตรฐาน (Standardized Regression Coefficients) หรือค่า Beta (β) ของตัวแปรอิสระแต่ละตัว

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด ด้วย Multiple Regression พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด ได้แก่ เพศ การศึกษา รายได้ระยะเวลาปฏิบัติงาน ประสบการณ์ทำงาน ความท้าทายของงาน โอกาสความก้าวหน้า ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกระทรวง มหาดไทยในจังหวัดตราด คิดเป็นร้อยละ 23.80 (SEest = .383) เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรอิสระ พบว่า

เพศ ตัวแปรเพศไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด กล่าวคือ เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว เพศของบุคลากรที่เปลี่ยนไปไม่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงระดับความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษา ตัวแปรการศึกษาไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด กล่าวคือ เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว การศึกษาของบุคลากรที่เปลี่ยนไป ไม่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงระดับความผูกพันต่อองค์กร

รายได้ ตัวแปรรายได้ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด กล่าวคือ เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว รายได้ของบุคลากรที่เปลี่ยนไป ไม่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงระดับความผูกพันต่อองค์กร

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตัวแปรระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด กล่าวคือ เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว ระยะเวลาการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เปลี่ยนไป ไม่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงระดับความผูกพันต่อองค์กร

ประสบการณ์ทำงาน ตัวแปรประสบการณ์ทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด กล่าวคือ เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว ประสบการณ์ทำงานของบุคลากรที่เปลี่ยนไป ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ หากบุคลากรมีระดับของประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในระดับสูง (หมายถึง มีประสบการณ์เชิงบวกกับองค์กร) ย่อมส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงด้วย

ความท้าทายของงาน ตัวแปรความท้าทายของงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด กล่าวคือ เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว ความท้าทายของงานของบุคลากรที่เปลี่ยนไป ไม่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงระดับความผูกพันต่อองค์กร

โอกาสความก้าวหน้า ตัวแปรโอกาสความก้าวหน้าไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด กล่าวคือ เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว โอกาสความก้าวหน้าของบุคลากรที่เปลี่ยนไป ไม่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงระดับความผูกพันต่อองค์กร

ค่าตอบแทน ตัวแปรค่าตอบแทนไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด กล่าวคือ เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว ค่าตอบแทนของบุคลากรที่เปลี่ยนไป ไม่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงระดับความผูกพันต่อองค์กร

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตัวแปรความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด กล่าวคือ เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของบุคลากรที่เปลี่ยนไป ไม่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงระดับความผูกพันต่อองค์กร

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด กล่าวคือ เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว สภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรที่เปลี่ยนไป ไม่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงระดับความผูกพันต่อองค์กร

ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตัวแปรความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด กล่าวคือ เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรของบุคลากรที่เปลี่ยนไป ไม่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงระดับความผูกพันต่อองค์กร

ความเป็นทางการ ตัวแปรความเป็นทางการ ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด กล่าวคือ เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว ความเป็นทางการของบุคลากรที่เปลี่ยนไป ไม่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงระดับความผูกพันต่อองค์กร

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยได้ ดังนี้

ตารางที่ 25 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
1. เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว เพศของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราดมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว การศึกษาของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราดมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	ปฏิเสธสมมติฐาน
3. เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว รายได้ของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราดมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 25 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
4. เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราดมีความผูกพันต่อองค์การ	ปฏิเสธสมมติฐาน
5. เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว ประสิทธิภาพทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราดมีความผูกพันต่อองค์การ	ยอมรับสมมติฐาน
6. เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว ความท้าทายของงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราดมีความผูกพันต่อองค์การ	ปฏิเสธสมมติฐาน
7. เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว โอกาสความก้าวหน้าของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราดมีความผูกพันต่อองค์การ	ปฏิเสธสมมติฐาน
8. เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว ค่าตอบแทนบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราดมีความผูกพันต่อองค์การ	ปฏิเสธสมมติฐาน
9. เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราดมีความผูกพันต่อองค์การ	ปฏิเสธสมมติฐาน
10. เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว สภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราดมีความผูกพันต่อองค์การ	ปฏิเสธสมมติฐาน
11. เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราดมีความผูกพันต่อองค์การ	ปฏิเสธสมมติฐาน
12. เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว ความเป็นทางการของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราดมีความผูกพันต่อองค์การ	ปฏิเสธสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุป และอภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด จำนวน 122 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกระทรวง มหาดไทยในจังหวัดตราด และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนาคือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน คือ การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบมีตัวแปรหุ่น (Multiple Regression Analysis with Dummy Variable)

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้ 15,001 - 25,000 บาท มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า/เท่ากับ 5 ปี อยู่หน่วยงานสังกัดสำนักงานที่ดินจังหวัดตราด เป็นข้าราชการ ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับลักษณะงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด

ผลการศึกษา พบว่า ระดับลักษณะงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.94$, $SD = 0.45$) แยกเป็นรายด้านสามารถสรุปได้ ดังนี้

ด้านความท้าทายของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.14$, $SD = 0.55$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ 6 งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$, $SD = 0.58$) รองลงมาคือ ข้อที่ 7 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันท้าทายความสามารถของท่านเป็นอย่างยิ่งอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.18$,

SD = 0.70) และน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 9 งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ความสามารถและความชำนาญเฉพาะทางอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.10$, SD = 0.88)

ด้านโอกาสความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.08$, SD = 0.58) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ 13 ท่านมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมทั้งจากภายใน และภายนอกหน่วยงานอยู่เสมออยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.19$, SD = 0.72) รองลงมา คือ ข้อที่ 12 ท่านได้รับการสอนงานหรือคำแนะนำจากหัวหน้างานเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ที่ไม่เคยทำมาก่อนอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.18$, SD = 0.67) และน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 14 การประเมินประสิทธิภาพ ผลงาน ความสามารถและความดีความชอบของบุคลากรในหน่วยงานมีความเที่ยงธรรม (ไม่ลำเอียงหรือเพียงพวักพอง) อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.97$, SD = 0.77)

ด้านประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, SD = 0.46) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ 5 ท่านมีผู้บังคับบัญชาที่มีการปฏิบัติตัวดี สามารถเอาเป็นแบบอย่างได้ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.34$, SD = 0.58) รองลงมาคือ ข้อที่ 1 ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรที่ท่านสังกัดอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$, SD = 0.58) และน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 3 ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเองเป็นบุคคลสำคัญเป็นที่ยอมรับไม่สามารถขาดท่านได้ อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$, SD = 0.95)

ด้านค่าตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.52$, SD = 0.73) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ 15 เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้และภาระงานของท่านอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.82$, SD = 0.75) รองลงมาคือ ข้อที่ 19 สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับ เกื้อกูลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของท่านอย่างยิ่งอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.57$, SD = 0.92) และน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 17 เงินขวัญถุงที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม เช่น เงินใส่ซองงานแต่งงานเงินใส่ซองงานบวช เป็นต้น อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$, SD = 0.95)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะสภาพแวดล้อมการทำงานในหน่วยงานราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด

ผลการศึกษา พบว่า ระดับลักษณะสภาพแวดล้อมการทำงานในหน่วยงานราชการ สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.94$, SD = 0.51) แยกเป็นรายด้านสามารถสรุปได้ ดังนี้

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.54$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ 4 ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานในยามที่ท่านประสบอุปสรรคในการปฏิบัติงานในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$, $SD = 0.66$) รองลงมาคือ ข้อที่ 3 การยินดียินดียรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะซึ่งกันและกันของผู้ร่วมงานทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และร่วมกันทำงานอย่างมีความสุขอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$, $SD = 0.64$) และน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 5 หน่วยงานที่ท่านสังกัด ดำเนินภารกิจต่าง ๆ ในรูปแบบของการทำงานเป็นทีม (Team Work) เป็นสำคัญอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.13$, $SD = 0.74$)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.64$, $SD = 0.63$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ 6 สำนักงานของท่าน ไม่มีมลภาวะทางอากาศ เสียง แสงสว่างภายในห้องทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.85$, $SD = 1.00$) รองลงมาคือ ข้อที่ 8 สำนักงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเหมาะสมเพียงพออยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.72$, $SD = 0.99$) และน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 9 บรรยากาศในสำนักงานของท่านเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของท่านอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 2.89$, $SD = 1.06$)

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะองค์การและโครงสร้างในหน่วยงานราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด

ผลการศึกษา พบว่า ระดับลักษณะองค์การและโครงสร้างในหน่วยงานราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.45$) แยกเป็นรายด้านสามารถสรุปได้ ดังนี้

ความเป็นทางการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$, $SD = 0.53$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ 4 ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานอย่างเคร่งครัดอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$, $SD = 0.61$) รองลงมาคือ ข้อที่ 6 ท่านปฏิบัติตามคู่มือเอกสารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของหน่วยงานอย่างเคร่งครัดอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, $SD = 0.59$) และน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 5 หน่วยงานของท่านมีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจนและเคร่งครัดให้บุคลากรปฏิบัติตามอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.20$, $SD = 0.64$)

การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$, $SD = 0.52$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ 3 ท่านตระหนักรู้เสมอว่าเป้าหมายของหน่วยงานที่ท่านสังกัดจำเป็นต้องทำให้บรรลุผลสำเร็จ แม้จะต้องแลกด้วยแรงกาย แรงสมอง และแรงใจอยู่ใน

ระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37, SD = 0.63$) รองลงมาคือ ข้อที่ 2 ท่านมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายจนสามารถทำได้สำเร็จอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26, SD = 0.60$) และน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 1 ท่านมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการปฏิบัติการกิจสำคัญ ๆ ของหน่วยงานให้บรรลุผลสำเร็จอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.06, SD = 0.59$)

ภาวะผู้นำในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22, SD = 0.55$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ 8 ผู้บังคับบัญชา หรือผู้นำในหน่วยงานที่สังกัดเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในหน่วยงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24, SD = 0.59$) รองลงมา คือ ข้อที่ 9 ผู้บังคับบัญชา หรือผู้นำในหน่วยงานที่สังกัด สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้แก่สมาชิกในองค์กรให้แก่บุคลากรในหน่วยงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23, SD = 0.59$) และน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 11 ผู้นำ หรือผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานที่สังกัดมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21, SD = 0.66$)

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด

ผลการศึกษา พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกระทรวง มหาดไทย ในจังหวัดตราด ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27, SD = 0.41$) แยกเป็นรายด้านสามารถสรุปได้ดังนี้

ด้านจิตใจ (Affective Commitment) โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.38, SD = 0.47$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ 5 หน่วยงานที่สังกัดนี้มีความหมายต่อท่านมากอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.79, SD = 0.79$) รองลงมาคือ ข้อที่ 1 ท่านรู้สึกมีความสุขมากถ้าได้ทำงานในหน่วยงานที่สังกัดไปจนเกษียณอายุอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.70, SD = 0.85$) และน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 2 ท่านรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานที่สังกัดคือปัญหาของตนเองอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.06, SD = 1.13$)

ด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.37, SD = 0.52$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ 16 ท่านมีความจงรักภักดีต่อหน่วยงานที่สังกัดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.97, SD = 0.62$) รองลงมาคือ ข้อที่ 18 หน่วยงานที่ท่านสังกัดมีบุญคุณต่อท่านอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.52, SD = 1.02$) และน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 15 ท่านรู้สึกผิดหากลาออกจากหน่วยงานที่สังกัดอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 2.70, SD = 1.07$)

ด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.05, SD = 0.81$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ 9 ท่านยังคงอยู่กับหน่วยงานที่สังกัดเป็นเพราะความจำเป็นพร้อมด้วยความเต็มใจที่จะทำงานกับหน่วยงานที่สังกัดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.75, SD = 0.87$) รองลงมาคือ ข้อที่ 7 ท่านไม่คิดที่จะลาออกจากหน่วยงานที่สังกัดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.48, SD = 1.04$) และน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 11 ท่านไม่มีทางเลือกจะไปทำงานกับหน่วยงานอื่นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย ($\bar{X} = 2.54, SD = 1.19$)

ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้แก่ เพศ การศึกษา รายได้ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ประสบการณ์ทำงาน ความท้าทายของงาน โอกาสความก้าวหน้า ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด คิดเป็นร้อยละ 23.80 ($SE_{Est} = .383$) เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรอิสระ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด คือ ประสบการณ์ทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในขณะที่เพศ การศึกษา รายได้ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ความท้าทายของงาน โอกาสความก้าวหน้า ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด ได้ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด ผู้วิจัยสามารถนำเสนอผลการศึกษามาอภิปรายผล ดังนี้

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด

จากการวิจัย พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Meyer & Smith (1991) และแนวคิดของ Allen & Meyer (1997) ได้เสนอองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective Commitment) ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรูสึกภายในของบุคคล เป็นความรูสึกผูกพันทางจิตใจว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความภาคภูมิใจที่จะได้ทำงานในองค์กร
2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (Continuance commitment) หมายถึง การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรต่อไป เพราะเขาจะพิจารณาถึงการสูญเสียผลประโยชน์ต่าง ๆ ถ้าเขาออกจากองค์กรนั้นไป
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง บุคคลเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วควรมีพันธะผูกพันต่อองค์กร โดยปฏิบัติตนให้เหมาะสมและถูกต้องตามหลักคุณธรรมเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร ซึ่งแสดงออกในรูปแบบของความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร

โดยประสบการณ์ของผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด สังเกตเห็นว่าบุคลากรมีความรูสึกว่าองค์กรคือส่วนหนึ่งของชีวิต พวกเขารูสึกภาคภูมิใจและมีความสุขในการทำงานกับองค์กรแห่งนี้ มีการแสดงออกถึงความจงรักภักดีและความพยายามที่จะทำผลงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยบริบทของจังหวัดตราด บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี ซึ่งเป็นปลายของ Generation Y และต้นของ Generation X มีความโดดเด่นในแง่ของการพัฒนาตนเองทั้งด้านอาชีพและชีวิตส่วนตัว รวมถึงการใส่ใจในสุขภาพและมองหาสมดุลในชีวิต องค์กรควรสร้างแรงจูงใจ ปรับปรุงภาพแวดล้อมการทำงาน ที่ส่งเสริมความร่วมมือ ความเชื่อมั่น รวมทั้งการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น หรือการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในบางเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน การมีสิทธิ์มีเสียงและความคิดเห็นในองค์กร ทำให้บุคลากรเห็นว่ามีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริงและรูสึกว่ามีคุณค่าและได้รับการยอมรับ (ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow Maslow (1943 อ้างถึงใน รณฤทธิ์ สีฉฉฉฉฉฉ, 2560) และหากพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า

ด้านจิตใจ (Affective Commitment) ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38, SD = 0.47$) พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานกับองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากการ

ที่บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานของตน ซึ่งสอดคล้องกับ Meyer & Smith (1991) และแนวคิดของ Allen & Meyer (1997) ที่กล่าวว่า ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในของบุคคล เป็นความรู้สึกผูกพันทางจิตใจว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การมีความภาคภูมิใจที่จะได้ทำงานในองค์การ ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า บุคลากรส่วนใหญ่เพียงบรรจุเข้ารับราชการมาไม่เกิน 5 ปี ทำให้ยังไม่คุ้นเคยกับสภาพแวดล้อมการทำงานของกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด อีกทั้งหลายคนเป็นคนต่างจังหวัดและมีความประสงค์ที่จะย้ายกลับภูมิลำเนา

ด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$, $SD = 0.52$) พบว่า บุคลากรส่วนหนึ่งที่แสดงถึงความรู้สึกผูกพันอย่างมากในแง่ของความรับผิดชอบและการตอบแทนองค์การ แต่ยังมีบุคลากรอีกส่วนหนึ่งที่รู้สึกว่าจะอาจไม่ได้ผูกพันหรือไม่รู้สึกผิดหากต้องออกจากหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Meyer & Smith (1991) และแนวคิดของ Allen & Meyer (1997) ที่กล่าวว่า บุคคลเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การแล้วควรมีพันธะผูกพันต่อองค์การโดยปฏิบัติตนให้เหมาะสมและถูกต้องตามหลักคุณธรรมเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การ ซึ่งแสดงออกในรูปแบบของความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า ภาระงานที่มากจากนโยบายและภารกิจที่หลากหลายของกระทรวงมหาดไทยทำให้บุคลากรต้องทำงานล่วงเวลาโดยไม่มีค่าตอบแทนเหมือนในภาคเอกชน ทำให้บางคนรู้สึกไม่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การและพร้อมจะลาออกเพื่อบรรจุเข้ารับราชการหรือโอนย้ายไปหน่วยงานราชการอื่นที่ให้ค่าตอบแทนและมีสมดุลระหว่างงานกับชีวิตที่ดีกว่า เช่น หน่วยงานในองค์กรอิสระ กระทรวงยุติธรรม องค์กรฝ่ายตุลาการ เป็นต้น

ด้านการคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$, $SD = 0.81$) พบว่า ปัจจัยหลักที่ยังคงมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคือการกังวลเกี่ยวกับการสูญเสียผลประโยชน์ ซึ่งบ่งชี้ว่าองค์การควรให้ความสำคัญกับการสร้างสวัสดิการและระบบความมั่นคงที่ยั่งยืน เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมั่นใจมากขึ้นในการอยู่กับองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ Meyer & Smith (1991) และแนวคิดของ Allen & Meyer (1997) ที่กล่าวว่า การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์การต่อไป เพราะเขาจะพิจารณาถึงการสูญเสียผลประโยชน์ต่าง ๆ ถ้าเขาออกจากองค์การนั้นไป ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า บุคลากรพร้อมที่จะย้ายไปทำงานในหน่วยงานอื่นที่มีสวัสดิการและค่าตอบแทนที่สูงกว่าหากมีโอกาส โดยเฉพาะหากไม่มีภาระหนี้สินที่กู้ยืมจากสหกรณ์ออมทรัพย์ของหน่วยงานหรือข้อจำกัดด้านครอบครัว

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัด

ตราด

จากการวิจัย พบว่า เพศ ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงในด้านความเท่าเทียมทางเพศในที่ทำงานที่ทันสมัยและการยอมรับความสามารถของบุคลากรทุกเพศเท่าเทียมกัน ซึ่งทำให้บุคลากรทั้งชายและหญิงรู้สึกมีคุณค่าและผูกพันต่อองค์การใกล้เคียงกัน ซึ่งขัดแย้งกับแนวคิดของ Porter & Steers (1973) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันอย่างต่อเนื่องและพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) เช่น เพศ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และนิรันดร์ ไชยชมภู (2557) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การในทัศนะของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ผลการวิจัยพบว่า เพศ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

จากการวิจัย พบว่า การศึกษา ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด เนื่องจาก ลักษณะงานและโครงสร้างขององค์การที่เน้นความสามารถในการปฏิบัติงานจริงและความเสมอภาคใน โอกาส ทำให้ทุกคนรู้สึกผูกพันกับองค์การอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งขัดแย้งกับแนวคิดของ Porter & Steers (1973) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันอย่างต่อเนื่องและพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) เช่น การศึกษามีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

จากการวิจัย พบว่า รายได้ ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด เนื่องจากโครงสร้างการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นมาตรฐาน ความมั่นคงของสวัสดิการ และปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเงิน เช่น สภาพแวดล้อมการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรมากกว่า ซึ่งขัดแย้งกับแนวคิดของ Porter & Steers (1973) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันอย่างต่อเนื่องและพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) เช่น รายได้ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และณัฐนิชา ขยายแยม (2563) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในที่ทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษาข้าราชการตำรวจสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ พบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

จากการวิจัย พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด เนื่องจากนโยบายความเสมอภาคในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความมั่นคงในอาชีพ ที่มีผลต่อความผูกพันมากกว่าระยะเวลา

ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งขัดแย้งกับแนวคิดของ Porter & Steers (1973) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันอย่างต่อเนื่องและพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) เช่นระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากการวิจัย พบว่า ประสบการณ์ทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด เนื่องจากบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานในเชิงบวก จะมีความรู้สึกว่าองค์กรให้คุณค่าในตนเอง สามารถให้คำปรึกษาและสร้างความเชื่อมั่นในองค์กรได้ จึงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับ Porter & Steers (1973) ได้ ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันอย่างต่อเนื่องและพบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) เช่น ทักษะของกลุ่มการทำงานที่มีผลต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร การรู้สึกว่าตนเป็น บุคคลสำคัญความสามารถในการพึ่งพาได้และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร, แนวคิดของ Mowday et al (1982) ที่กล่าวว่า ประสบการณ์การทำงาน (Work Experience) การมีประสบการณ์การทำงานที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นและความเข้าใจในองค์กร เป็นองค์ประกอบหนึ่งในปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันทางด้านจิตใจ (Affective Commitment) และ แนวคิดของ Allen & Meyer (1997) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อเนื่อง คือ ประสบการณ์ การทำงานกับองค์กร

จากการวิจัย พบว่า ความท้าทายของงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด เนื่องจากลักษณะงานของบุคลากรไม่ได้เน้นเฉพาะความ ท้าทายด้านความคิดสร้างสรรค์หรือความสามารถเฉพาะทางเป็นหลัก แต่เน้นความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล การปฏิบัติงานตามนโยบาย หรือการทำงานร่วมกับองค์กรในระดับท้องถิ่น จึงไม่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ซึ่งขัดแย้งกับแนวคิดของ Porter & Steers (1973) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องความผูกพันอย่างต่อเนื่องและพบว่า ลักษณะของบทบาท (Role-related Characteristic) เช่น งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่มีความท้าทาย มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร, แนวคิดของ Steer (1977) ที่กล่าวว่า ลักษณะงาน เช่น ความท้าทายของงาน เป็นปัจจัยที่เป็น ตัวกำหนดอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และแนวคิดของ Mowday et al (1982) ที่กล่าวว่า คุณลักษณะงาน (Job Characteristics) ประกอบไปด้วย ความท้าทายในงาน ระดับของความเล็งและ ระดับของความควบคุมที่มีต่องาน เป็นองค์ประกอบหนึ่งในปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันทางด้าน จิตใจ (Affective Commitment)

จากการวิจัย พบว่า โอกาสความก้าวหน้าไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด เนื่องจากบุคลากรให้ความสำคัญกับความมั่นคงในการ

ทำงานมากกว่าโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือการพัฒนาทางอาชีพในระยะยาว หรือเป็นเพราะระบบโครงสร้างขององค์กรที่มีลำดับชั้นการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและจำกัด จึงไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ซึ่งขัดแย้งกับแนวคิดของ Porter & Steers (1973) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันอย่างต่อเนื่องและพบว่า ลักษณะของบทบาท (Role-related Characteristic) เช่น ความก้าวหน้าในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร, แนวคิดของ Steers (1973) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันอย่างต่อเนื่องและพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วยตัวแปรที่เกี่ยวกับลักษณะของแต่ละบุคคล เช่น โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า เป็นตัวกำหนดอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร, แนวคิดของ Hewitt Associates (2015) ที่กล่าวว่า โอกาสที่พนักงานได้รับในการพัฒนาศักยภาพ เรียนรู้ เติบโต และก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และแนวคิดของ Vincent-Hope et al (2016) ที่กล่าวว่า แนวทางที่องค์กรสามารถประยุกต์ใช้กับบุคลากรเพื่อสร้างความผูกพันที่มีต่อองค์กร คือ การส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path Management)

จากการวิจัย พบว่า ค่าตอบแทนไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด เนื่องจาก บุคลากรรู้สึกพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ ซึ่งขัดแย้งกับแนวคิดของ Hewitt Associates (2015) ที่กล่าวว่า ระบบการจ่ายผลตอบแทนแก่พนักงาน ประกอบด้วยทั้งเงินเดือน สวัสดิการ โบนัส ค่าคอมมิชชั่น หุ้น เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และแนวคิดของ Vincent-Hope et al (2016) ที่กล่าวว่า แนวทางที่องค์กรสามารถประยุกต์ใช้กับบุคลากรเพื่อสร้างความผูกพันที่มีต่อองค์กร คือ การให้ค่าตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ (Compensation and Benefits) เช่น การให้เงินเดือน และสวัสดิการที่เหนือกว่าองค์กรอื่น ๆ

จากการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด เนื่องจากความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีบทบาทสำคัญ แต่ไม่ได้มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร ซึ่งขัดแย้งกับแนวคิดของ Porter & Steers (1973) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันอย่างต่อเนื่องพบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) เช่น การปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร, แนวคิดของ Steer (1977) ที่กล่าวว่า ลักษณะงาน ประกอบด้วย ความท้าทายของงาน โอกาสที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับสังคม ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร แนวคิดของ Mowday et al (1982) ที่กล่าวว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics)

รวมถึงความเชื่อมั่น ความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา และความพร้อมในการผจญภัยเป็นองค์ประกอบหนึ่งในปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันทางด้านจิตใจ (Affective Commitment), แนวคิดของ Allen & Meyer (1997) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม คือ ความผูกพันในองค์กรต่อเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และบุคคลในองค์กรคนอื่น ๆ ซึ่งจะให้เกิดการสานสัมพันธ์ที่แนบแน่นในการทำงาน, แนวคิดของ Hewitt Associates (2015) ที่กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจและโน้มน้าวให้ผู้ติดตาม ผ่านวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่ดีจะสร้างแรงจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างเต็มศักยภาพ มุ่งมั่นบรรลุเป้าหมายขององค์กร เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน ต่อองค์กร และแนวคิดของ Vincent-Hope et al (2016) ที่กล่าวถึง แนวทางที่องค์กรสามารถประยุกต์ใช้กับบุคลากรเพื่อสร้างความผูกพันที่มีต่อองค์กร คือ การมีส่วนร่วมของบุคลากรและเรื่องการเปิดโอกาสให้กับบุคลากร

จากการวิจัย พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญ แต่ไม่ได้มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรซึ่งขัดแย้งกับแนวคิดของ Samantha Bond (2016) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่เป็นกลุ่ม Generation Y ในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน (Community) ผู้บริหารต้องส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีแก่สมาชิกในองค์กร อันจะช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของสมาชิกและผลักดันให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงความร่วมมือกันของสมาชิกในองค์กร เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มดังกล่าว และแนวคิดของ Vincent-Hope et al (2016) ที่กล่าวถึง แนวทางที่องค์กรสามารถประยุกต์ใช้กับบุคลากรเพื่อสร้างความผูกพันที่มีต่อองค์กร คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) หมายถึง ปัจจัยทางกายภาพและทางสังคมที่มีผล ต่อพนักงานในสถานที่ทำงาน

จากการวิจัย พบว่า การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด เนื่องจากการมีส่วนร่วมในการทำงานและได้รับการสนับสนุนจากองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญ แต่ไม่ได้มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรซึ่งขัดแย้งกับแนวคิดของ Porter & Steers (1973) Porter & Steers (1973) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันอย่างต่อเนื่องและพบว่า โครงสร้างองค์กร (Organization Characteristic) ต้องมีลักษณะที่เป็นระบบแบบแผน มีหน้าที่เด่นชัด มีการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมี

การตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความเป็นทางการ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากการวิจัย พบว่า ความเป็นทางการไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด เนื่องจากความเป็นทางการที่เน้นการปฏิบัติตามกฎระเบียบและขั้นตอนต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด แต่ไม่ได้มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร ซึ่งขัดแย้งกับแนวคิดของ Porter & Steers (1973) Porter & Steers (1973) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันอย่างต่อเนื่องและพบว่า โครงสร้างองค์กร (Organization Characteristic) ต้องมีลักษณะที่เป็นระบบแบบแผน มีหน้าที่เด่นชัด มีการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความเป็นทางการ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างบุคลากร จำนวน 122 คน อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.27, SD = 0.41$) โดยเรียงลำดับความผูกพันต่อองค์กรด้านที่ต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) รองลงมาคือ ด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) และด้านจิตใจ (Affective Commitment) นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ประสิทธิภาพการทำงาน ความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยพบว่า บุคลากรที่มีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีประสิทธิภาพการทำงานที่ไม่ดี จากข้อค้นพบดังกล่าว ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ โดยลำดับจากความผูกพันต่อองค์กรด้านที่มีระดับความผูกพันต่ำที่สุดถึงด้านที่ระดับความผูกพันสูงที่สุด ดังต่อไปนี้

ด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่รู้สึกว่าการทำงานในองค์กรนี้มีความสำคัญต่อชีวิตและไม่ต้องการออกจากหน่วยงาน อย่างไรก็ตาม บางส่วนรู้สึกว่าการคงอยู่กับองค์กรนั้นเป็นไปด้วยความจำเป็น เนื่องจากอาจมีข้อจำกัดเรื่องภาระหนี้สิน ค่าครองชีพที่สูง สถานะทางการเงินที่ไม่มั่นคง หรือความไม่มั่นคงในอาชีพอื่น

1. ข้อเสนอแนะแนวทางเชิงปฏิบัติการ

องค์กรควรพิจารณาสร้างสภาพแวดล้อมที่เสริมสร้างความรู้สึกผูกพันและความพึงพอใจในการทำงาน เช่น การให้สิทธิประโยชน์ที่ชัดเจนมากขึ้น หรือการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน

2. ข้อเสนอแนะแนวทางเชิงวิชาการ

ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรคงอยู่ในองค์กรเพราะความจำเป็นมากกว่าความมุ่งมั่น เช่น ความมั่นคงในอาชีพ ผลตอบแทน หรือโอกาสในสายอาชีพ เพื่อหาทางปรับปรุงสภาพแวดล้อมไม่ว่าจะเป็นด้านการทำงานหรือด้านชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรที่ส่งเสริมความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์กร

ด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันทางจริยธรรมกับหน่วยงานในระดับสูง แต่ความรู้สึกเกี่ยวกับความจำเป็นที่จะต้องลาออกหรือต้องการลาออกอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งบ่งบอกถึงความขัดแย้งภายในระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและความต้องการส่วนบุคคล

1. ข้อเสนอแนะแนวทางเชิงปฏิบัติการ

องค์กรควรสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความผูกพันทางจริยธรรม เช่น การให้โอกาสในการพัฒนาศักยภาพทางอาชีพ การเสริมสร้างความภาคภูมิใจในการทำงาน และสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการตัดสินใจ

2. ข้อเสนอแนะแนวทางเชิงวิชาการ

ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของบุคลากรในการคงอยู่หรือออกจากหน่วยงาน เช่น ความรู้สึกผูกพันทางจริยธรรม ความพึงพอใจในการทำงาน หรือสิ่งจูงใจในการทำงานที่สอดคล้องกับความเชื่อส่วนบุคคล

ด้านจิตใจ (Affective Commitment) ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในแง่ของการมองเห็นคุณค่าของตนเองต่อองค์กรในระดับปานกลาง แต่ยังมีบางกลุ่มที่อาจยังไม่สามารถไม่มีความผูกพันต่อองค์กรกับความสุขส่วนตัวได้อย่างเต็มที่ ทั้งนี้ บุคลากรส่วนมากยังรู้สึกถึงความสุขและความสำคัญต่อการทำงานในหน่วยงานของตน แต่ยังคงต้องการการสนับสนุนจากหน่วยงานเพิ่มขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหา ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะแนวทางเชิงปฏิบัติการ

องค์กรควรจัดการฝึกอบรมหรือกิจกรรมที่เสริมสร้างความรู้สึกเชิงบวกของบุคลากรกับองค์กร เช่น กิจกรรมสร้างความร่วมมือระหว่างกลุ่มงาน การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การสนับสนุนและการให้คำแนะนำจากผู้บริหารในเชิงปฏิบัติเพื่อส่งเสริมความผูกพัน

2. ข้อเสนอแนะแนวทางเชิงวิชาการ

ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันทางอารมณ์ เช่น การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การจัดการกับปัญหาในหน่วยงาน และการส่งเสริมความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในองค์กรเพื่อเพิ่มความผูกพัน

ข้อเสนอแนะจากการค้นพบตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 2 ประสิทธิภาพการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บุคลากรที่มีประสิทธิภาพทำงานยาวนานมักมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูง เนื่องจากมีองค์ความรู้หลากหลายและทักษะที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังมีบทบาทสำคัญในการเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องการทำงานหรือการพัฒนาตนเอง

ประสิทธิภาพการทำงานยังส่งผลให้บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกและความเชื่อมั่นต่อองค์กร รวมถึงการยอมรับและเคารพผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารงาน การมีผู้บังคับบัญชาที่สามารถเป็นต้นแบบได้ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในวัฒนธรรมองค์กรและเกิดความภักดีอย่างยั่งยืน สิ่งเหล่านี้มีส่วนเสริมสร้างความผูกพันในลักษณะทั้งทางด้านจิตใจ (Affective Commitment) และด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ตามแนวคิดของ Meyer และ Allen (1997) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการมีแบบอย่างที่ดีและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาสามารถเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทยพุทธศักราช 2559. (2559).

ราชกิจจานุเบกษา. หน้า 26 - 32.

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทยพุทธศักราช 2552. (2552, 24 มีนาคม). ราชกิจจานุเบกษา. หน้า 14 - 21.

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมที่ดิน กระทรวงมหาดไทยพุทธศักราช 2557. (2557, 29 ธันวาคม). ราชกิจจานุเบกษา. หน้า 1 - 10.

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทยพุทธศักราช 2557. (2557, 29 ธันวาคม). ราชกิจจานุเบกษา. หน้า 11 -17.

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทยพุทธศักราช 2557. (2557, 29 ธันวาคม). ราชกิจจานุเบกษา. หน้า 18 - 27.

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยพุทธศักราช 2551. (2551, 26 พฤศจิกายน). ราชกิจจานุเบกษา. หน้า 2 - 8.

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พุทธศักราช 2553. (2553, 16 กุมภาพันธ์). ราชกิจจานุเบกษา. หน้า 1 - 9.

จังหวัดตราด. (2564, 4 มีนาคม). เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล. ประกาศจังหวัดตราด เฉลี่ย สุขทวิ. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจใช้บริการอินเทอร์เน็ตแบงก์กิ้ง ของลูกค้าธนาคารออมสินในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ชัยเสถียร พรหมศรี. (2549). ภาวะผู้นำองค์กรยุคใหม่. ซีเอ็ดดูเคชั่น.

ณัฐนิชา ขยายแยม. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในที่ทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาข้าราชการตำรวจสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฐพล ตรีบุษยรัตน์. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจนเรชันวาย ในธุรกิจร้านอาหารระดับหรู ในกรุงเทพมหานคร. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, 15(12), 191-207.

ทิพย์ชนก แสนผดุง. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการข้าว. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ที่ทำการปกครองจังหวัดอุบลราชธานี (ม.ป.ป.). *วิจัยทัศน์ / ยุทธศาสตร์*.

<http://www.ubondopa.com/vision.aspx>

ชนกร น้อยทองเล็ก. (2559). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง*

ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นิตยา บ้านโก. (2558). *ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรภาครัฐ ศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี*

กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

นิพิฐพนธ์ สนิทเหลือ และคณะ. (2562). *การคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป G*POWER*

SAMPLE SIZE CALCULATION USING GPOWER PROGRAM. วารสารวิชาการ สถาบัน

เทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 5(1), 496-507.

นิรันดร์ ไชยชมภู. (2557). *ความผูกพันต่อองค์การในทัศนะของข้าราชการกรมราชทัณฑ์*. วิทยานิพนธ์

ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนพุทธศักราช 2551. (2551, 23 มกราคม).

ราชกิจจานุเบกษา. หน้า 1 - 51

พัชรินทร์ อินนันทชัย. (2555). *ความคิดเห็นของประชาชนในเขตเลือกตั้งที่ 1 จังหวัดชลบุรีต่อการ*

เลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรแบบบัญชีรายชื่อ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,

มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภัทรพรพรรณ แซ่ตั้ง. (2557). *ความสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลงองค์การและความผูกพันต่อองค์การกับ*

ความพอใจในการทำงานของพนักงาน กรมศึกษาธิการกรุงไทย จำกัด (มหาชน)

ในเขตกรุงเทพ และปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (2558). *การสุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัย*.

<https://plan.eng.cmu.ac.th/wp-content/uploads/2015/07/sampling.pdf>

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการพุทธศักราช 2557. (2557, 13 มกราคม).

ราชกิจจานุเบกษา. หน้า 1 - 12.

รัชดา เหมปฐวี. (2559). *ความพอใจ และความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ*

กรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ลลิตา จันทร์งาม. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน*

สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วารุณี คำแก้ว. (2550). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน)*

สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

สมเดช มุงเมือง. (2549). *ความผูกพันต่อองค์การ: แนวคิด ทฤษฎี และการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 2).

สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานจังหวัดชัยนาท (ม.ป.ป.). *หน้าที่และภารกิจ*.

http://www.chainat.go.th/sub/gov_office/chainat_gov/back.html

สำนักงานจังหวัดตราด (ม.ป.ป.). *อำนาจหน้าที่ของจังหวัด*. <https://www.trat.go.th/admin/index.php#>

สำนักงานจังหวัดตราด. (ม.ป.ป.). *ข้อมูลกำลังคนบุคลากรภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ จังหวัดตราด*.

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1yBtjgABuQbXDcdNONqWG6htEhicTTvukyS5G7x1G88c/edit>

สำนักงานที่ดินจังหวัดตราด (ม.ป.ป.). *วิสัยทัศน์ พันธกิจกรมที่ดิน*.

<https://www.dol.go.th/Pages/%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%AA%E0%B8%B1%E0%B8%A2%E0%B8%97%E0%B8%B1%E0%B8%A8%E0%B8%99%E0%B9%8C%E0%B8%81%E0%B8%A3%E0%B8%A1%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88%E0%B8%94%E0%B8%B4%E0%B8%99-%E0%B8%9E%E0%B8%B1%E0%B8%99%E0%B8%98%E0%B8%81%E0%B8%B4%E0%B8%88%E0%B8%81%E0%B8%A3%E0%B8%A1%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88%E0%B8%94%E0%B8%B4%E0%B8%99-.aspx>

สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดเชียงราย (ม.ป.ป.). *วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย*.

https://cri.disaster.go.th/CR/about?id=inner_10470

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดตราด (ม.ป.ป.). *วิสัยทัศน์ พันธกิจ*.

<https://trat.cdd.go.th/about-us/vision-mission>

สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดตราด (ม.ป.ป.). *วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ภารกิจ 4 ด้าน*.

<https://pvnweb.dpt.go.th/trat/th/inf2>

สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดตราด (ม.ป.ป.). *วิสัยทัศน์และพันธกิจ*.

<https://www.tratlocal.go.th/public/list/data/index/menu/1168>

สุชาดา ขาวเครือ. (2563). *ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู โรงเรียนราชวินิต มัชฌมสังกัด*

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุพัตรา พลพันธ์. (2556). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานราชการกรมประมง กระทรวงเกษตรและ*

สหกรณ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- อภิสิทธิ์ รักษาวงศ์. (2545). ความผูกพันองค์กรของบุคลากรสังกัดศูนย์พัฒนาปีโตรเลียมภาคเหนือ
กรมการพลังงานทหาร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อรันต์ วรรณวิจิตร. (2561). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human motivation. *Psychological Monographs*, 73(12), 1-42.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Angle, H. L., & Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 24(1), 126-144.
- Baron, R. M. (1986). Organizational citizenship: Behavior, measurement, and antecedents. *Journal of Organizational Behavior*, 7(4), 249-263.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Bond, S. (2019). *The psychology of employee engagement*. Routledge.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.
- Cooper, M. R. (1974). *The motivation of work*. Tavistock.
- Gubman, E. (1998). The multiple dimensions of organizational commitment: A conceptual framework and empirical analysis. *Journal of Management*, 24(2), 187-218.
- Hewitt Associates. (2003). *The employee engagement equation: A blueprint for success*.
<https://irinagyurjinyan.wordpress.com/2022/04/12/%D1%83%D1%80%D0%BE%D0%BA>
-19/
- Hewitt Associates. (2004). *Best employers in Canada*. <https://www.hrpro.org/files/Studyfinding.pdf>
- Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. A. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17(3), 555-572.

Institute for Employment Studies [IES]. (2004). *Employee engagement*.

<http://www.employment-studies.co.uk/news/129theme.php>

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.

McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Van Nostrand.

Mercer. (2009). Improving organization performance through talent management and employee.

Meyer, J. P., & Smith, E. R. (1990). Employee commitment and turnover: Theoretical and practical implications. *Journal of Applied Psychology*, 75(4), 460-470.

Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.

Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press.

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1982). Employee commitment, job satisfaction, and turnover: A theoretical and empirical analysis. *Psychological Bulletin*, 92(2), 272-289.

Nadler, D. A., & Lawler, E. E. (1977). *Motivation theory in perspective*. John Wiley & Sons.

Porter, L. W., & Steers, R. M. (1973). Organizational commitment, attitudes, and turnover. *Psychological Bulletin*, 80(2), 151-176.

Steers, R. M. (1977). Antecedents and consequences of employee commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.

Steers, R. M. (1977). Antecedents and consequences of employee commitment. *Organizational Behavior and Human Performance*, 18(1), 52-73.

Tower Perrin. (2003). *Working today: Understanding What drives employee engagement*

http://www.towersperrin.com/tp/%20getwebcachedoc?webc=hrs/usa/2003/200309/talent_2003.pdf

Vincent-Hope, K., & Thomas, R. J. (2018). The impact of job satisfaction on employee commitment: A study of 200 organizations. *Journal of Business Research*, 86(1), 30-37.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
ตารางกรอบแนวคิดในการวิจัย

ตารางที่ 26 กรอบแนวคิดในการวิจัยตามความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของ Meyer & Smith (1991) และ Allen & Meyer (1997)

แนวคิด/ทฤษฎี	องค์ประกอบ	ประเด็นคำถาม	นิยามเชิงปฏิบัติการ
Meyer & Smith (1991) และ Allen & Meyer (1997)	1. ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในของบุคคล เป็นความรู้สึกผูกพันทางจิตใจว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความภาคภูมิใจที่จะได้ทำงานในองค์การ	1. บุคลากรมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์การ 2. ปัญหาขององค์การคือปัญหาของบุคลากร 3. บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ 4. บุคลากรมีความผูกพันด้านอารมณ์กับองค์การ 5. องค์การมีความหมายต่อบุคลากร 6. บุคลากรไม่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	บุคลากรมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์การ โดยตระหนักว่าปัญหาขององค์การคือปัญหาของบุคลากร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ตลอดจนมีความผูกพันด้านอารมณ์กับองค์การ องค์การมีความหมายต่อบุคลากรอย่างยิ่ง
	2. ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) หมายถึง การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์การต่อไป เพราะเขาจะพิจารณาถึงการสูญเสีย	1. บุคลากรต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ 2. หากลาออกจากองค์การจะทำให้ชีวิตของบุคลากรลำบาก 3. บุคลากรยังคงอยู่กับองค์การด้วยความเต็มใจ	บุคลากรต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ โดยคิดว่าหากลาออกจากองค์การจะทำให้ชีวิตของตนเองลำบาก บุคลากรยังคงอยู่กับองค์การด้วยความเต็มใจ อีกทั้งบุคลากรไม่มี

ตารางที่ 26 (ต่อ)

แนวคิด/ทฤษฎี	องค์ประกอบ	ประเด็นคำถาม	นิยามเชิงปฏิบัติการ
	ผลประโยชน์ต่าง ๆ ถ้าเขาออกจากองค์กรนั้นไป	4. บุคลากรมีทางเลือก 5. บุคลากรไม่มีทางเลือก 6. บุคลากรมีความสัมพันธ์ด้านเครือข่าย ทั้งลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	ทางเลือก โดยเห็นว่าองค์การที่ตนสังกัดนั้นเป็นทางเลือกที่ดีที่สุด และบุคลากรมีความสัมพันธ์ด้านเครือข่ายกับทั้งลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา อย่างดี
	3. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง บุคคลเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วควรมีพันธะผูกพันต่อองค์การ โดยปฏิบัติตนให้เหมาะสมและถูกต้องตามหลักคุณธรรมเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร ซึ่งแสดงออกในรูปแบบของความจงรักภักดี และตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร	1. บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ 2. บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่เป็นสมาชิกขององค์กร 3. บุคลากรต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร 4. บุคลากรมีความจงรักภักดี 5. บุคลากรอุทิศตนให้กับองค์กร 6. บุคลากรตอบแทนสิ่งที่ได้รับจากองค์กร	บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ มีความรับผิดชอบต่อน้ำที่ ต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป มีความจงรักภักดี ตลอดจนอุทิศตนให้กับองค์กรเพื่อตอบแทนสิ่งที่ได้รับจากองค์กร

ตารางที่ 27 กรอบแนวคิดในการศึกษาตัวแปรอิสระ

ตัวแปรอิสระ	รูปแบบความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร	งานวิจัย/ทฤษฎี/แนวคิดอ้างอิง
เพศ	เพศที่แตกต่างกัน มีความ คิดเห็นต่อพฤติกรรมความ ผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กร	นิรันดร์ ไชยชมภู (2557) ฉัฐนิชา ขยายเข็ม (2563)
อายุ	อายุ ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กร	ฉัฐนิชา ขยายเข็ม (2563)
ประสบการณ์ในการทำงาน	ประสบการณ์ทำงานที่ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ พฤติกรรมความผูกพันต่อ องค์กรต่างกัน ประสบการณ์ทำงาน ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร	นิรันดร์ ไชยชมภู (2557) ฉัฐนิชา ขยายเข็ม (2563)
รายได้	รายได้ ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กร	ฉัฐนิชา ขยายเข็ม (2563)
การมีส่วนร่วมกับองค์กร	การมีส่วนร่วม มี ความสัมพันธ์ทางบวกต่อ ความผูกพันองค์กร การมีส่วนร่วม มี ความสัมพันธ์ทางบวกต่อ ความผูกพันองค์กร	สุพัตรา พลพันธ์ (2556) ทิพย์ชนก เสนผดุง (2563)

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	รูปแบบความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กร	งานวิจัย/ทฤษฎี/แนวคิดอ้างอิง
ความเป็นทางการ	ความเป็นทางการ มี ความสัมพันธ์ทางบวกต่อ ความผูกพันองค์กร	นิตยา บ้าน โก่อ (2558)
การมีส่วนร่วมกับองค์กร	ความเป็นทางการ มี ความสัมพันธ์ทางบวกต่อ ความผูกพันองค์กร	ณัฐนิชา ขยายเข็ม (2563)
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อ ความผูกพันองค์กร	สุชาดา ชาวเครือ (2563)
	ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อ ความผูกพันองค์กร	นิตยา บ้าน โก่อ (2558)
	ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อ ความผูกพันองค์กร	ลลิตา จันทร์งาม (2559)
	ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อ ความผูกพันองค์กร	สุชาดา ชาวเครือ (2563)
	ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อ ความผูกพันองค์กร	ณัฐนิชา ขยายเข็ม (2563)
	ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อ ความผูกพันองค์กร	
	ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อ ความผูกพันองค์กร	
	ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อ ความผูกพันองค์กร	

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	รูปแบบความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร	งานวิจัย/ทฤษฎี/แนวคิดอ้างอิง
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อ ความผูกพันต่อองค์กร	ทิพย์ชนก เสนผลสูง (2563)
ค่าตอบแทน	ค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ ทางบวกต่อความผูกพัน ต่อองค์กร	นิตยา บ้านโก้ (2558)
	ค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ ทางบวกต่อความผูกพัน ต่อองค์กร	ลลิตา จันทร์งาม (2559)
	ค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันต่อองค์กร	ทิพย์ชนก เสนผลสูง (2563)
	ค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันต่อองค์กร	สุชาดา ขาวเครือ (2563)

ตารางที่ 28 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะงาน

องค์ประกอบ	แนวคิด/ ทฤษฎี	นิยาม เชิงทฤษฎี	ประเด็น คำถาม	ข้อคำถาม	นิยาม ศัพท์เฉพาะ
1. ประสบ การณ์ทำงาน	ปัจจัยที่มีผล ต่อความ ผูกพันต่อ องค์การของ Porter & Steers (1973)	ทัศนคติของ กลุ่มการ ทำงานที่มีผล	1. ทัศนคติ	1. ท่านมี ทัศนคติที่ดี	บุคลากร ทัศนคติที่ดี
		ต้องการ	2. ความ	2. ท่านมี ความเชื่อมั่น	มีความรู้สึก ว่าตนเป็น บุคคลสำคัญ และสามารถ เป็นที่พึ่ง
		การรู้สึกว่า ตนเป็นบุคคล สำคัญ	3. การรู้สึกว่า ตนเป็นบุคคล สำคัญ	3. ท่านมี ความรู้สึกว่า ตนเองเป็น บุคคลสำคัญ	ให้กับคนใน องค์การ และ มีความเชื่อถือ ต่อองค์การ อีกทั้งยังมี
		ความสามารถ ในการพึ่งพา ได้ และการ ปฏิบัติ ตัวของ ผู้บังคับบัญชา	4. ความ สามารถใน การพึ่งพาได้	4. ท่าน สามารถให้ คำปรึกษา เรื่องงาน หรือ เรื่องส่วนกับ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อน ร่วมงาน	แบบอย่างที่ดี สามารถเอา เป็น แบบอย่างได้

ตารางที่ 28 (ต่อ)

องค์ประกอบ	แนวคิด/ ทฤษฎี	นิยาม เชิงทฤษฎี	ประเด็น คำถาม	ข้อคำถาม	นิยาม ศัพท์เฉพาะ
1. ประสบ การณ์ทำงาน (ต่อ)			5. การปฏิบัติ ตัวของ ผู้บังคับบัญชา	5. ท่านมี ผู้บังคับบัญชา ที่มีการปฏิบัติ ตัวดี สามารถ เอาเป็น แบบอย่างได้	
2. ความทำ ทายของงาน	สองปัจจัย ของ Herzberg (1968)	การที่ บุคลากรได้ ใช้ความคิด สร้างสรรค์ หรือความ พยายามเพื่อ บรรลุ เป้าหมายที่ น้อยคนจะทำ ได้ หรือการ ใช้ความ ชำนาญเฉพาะ ทางเพื่อให้ งานสำเร็จ	1. ความคิด สร้างสรรค์	1. งานที่ท่าน ปฏิบัติต้องใช้ ความคิด สร้างสรรค์ เพื่อบรรลุ เป้าหมายของ องค์กร 2. งานที่ท่าน ปฏิบัติอยู่ใน ปัจจุบันทำ ทาย ความสามารถ ของท่านเป็น อย่างยิ่ง	บุคลากรได้ ใช้ความคิด สร้างสรรค์ ความพยายาม เพื่อบรรลุ เป้าหมาย และความ ชำนาญเฉพาะ ทางเพื่อให้ งานบรรลุ เป้าหมาย

ตารางที่ 28 (ต่อ)

องค์ประกอบ	แนวคิด/ ทฤษฎี	นิยาม เชิงทฤษฎี	ประเด็น คำถาม	ข้อความ	นิยาม ศัพท์เฉพาะ
2. ความท้าทายของงาน (ต่อ)			2. ความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมาย	3. งานที่ท่านได้รับมอบหมายนั้นค่อนข้างยากแต่ไม่เกินความสามารถของท่าน	
				3. การใช้ความชำนาญเฉพาะทาง	4. งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ความสามารถและความชำนาญเฉพาะทาง

ตารางที่ 28 (ต่อ)

องค์ประกอบ	แนวคิด/ ทฤษฎี	นิยาม เชิงทฤษฎี	ประเด็น คำถาม	ข้อความถาม	นิยาม ศัพท์เฉพาะ
3. โอกาส ความก้าวหน้า	สองปัจจัย ของ Herzberg (1968)	เมื่องาน ประสบ ความสำเร็จ ก็จะต้องการ ได้รับการ ตอบสนองใน เรื่องของการ ได้รับเลื่อน ขั้น เลื่อน ตำแหน่งให้ สูงขึ้นรวมทั้ง มีโอกาสได้ ศึกษาหา ความรู้ เพิ่มเติม ได้รับ การฝึกอบรม หรือได้รับ ผลตอบแทนที่ มากขึ้นตาม ไปด้วย	1. การได้รับ เลื่อน ตำแหน่ง	1. การ ประเมิน ความรู้ ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ ตำแหน่ง ต่าง ๆ ทำเป็นไป ตามระบบ คุณธรรม (ไม่ใช่ระบบ อุปถัมภ์)	บุคลากรมี โอกาสได้รับ การเลื่อน ตำแหน่ง มี โอกาสได้ ศึกษาความรู้ เพิ่มเติม อีก ทั้งได้รับการ ฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาตนเอง ในหลักสูตร ต่าง ๆ อย่าง เหมาะสม

ตารางที่ 28 (ต่อ)

องค์ประกอบ	แนวคิด/ ทฤษฎี	นิยาม เชิงทฤษฎี	ประเด็น คำถาม	ข้อความถาม	นิยาม ศัพท์เฉพาะ
3. โอกาส ความก้าวหน้า (ต่อ)			2. โอกาสได้ ศึกษาหา ความรู้ เพิ่มเติม	2. หน่วยงาน ของท่าน สนับสนุนให้ ผู้ปฏิบัติงาน ได้ศึกษาต่อ	
			3. ได้รับการ ฝึกอบรม	3. ท่านได้รับ การสอนงาน หรือ คำแนะนำจาก หัวหน้างาน เมื่อได้รับ มอบหมายให้ ทำงานใหม่ที่ ไม่เคยทำมา ก่อน 4. ท่านมี โอกาสเข้ารับ การฝึกอบรม ทั้งจากภายใน และภายนอก หน่วยงานอยู่ เสมอ	

ตารางที่ 28 (ต่อ)

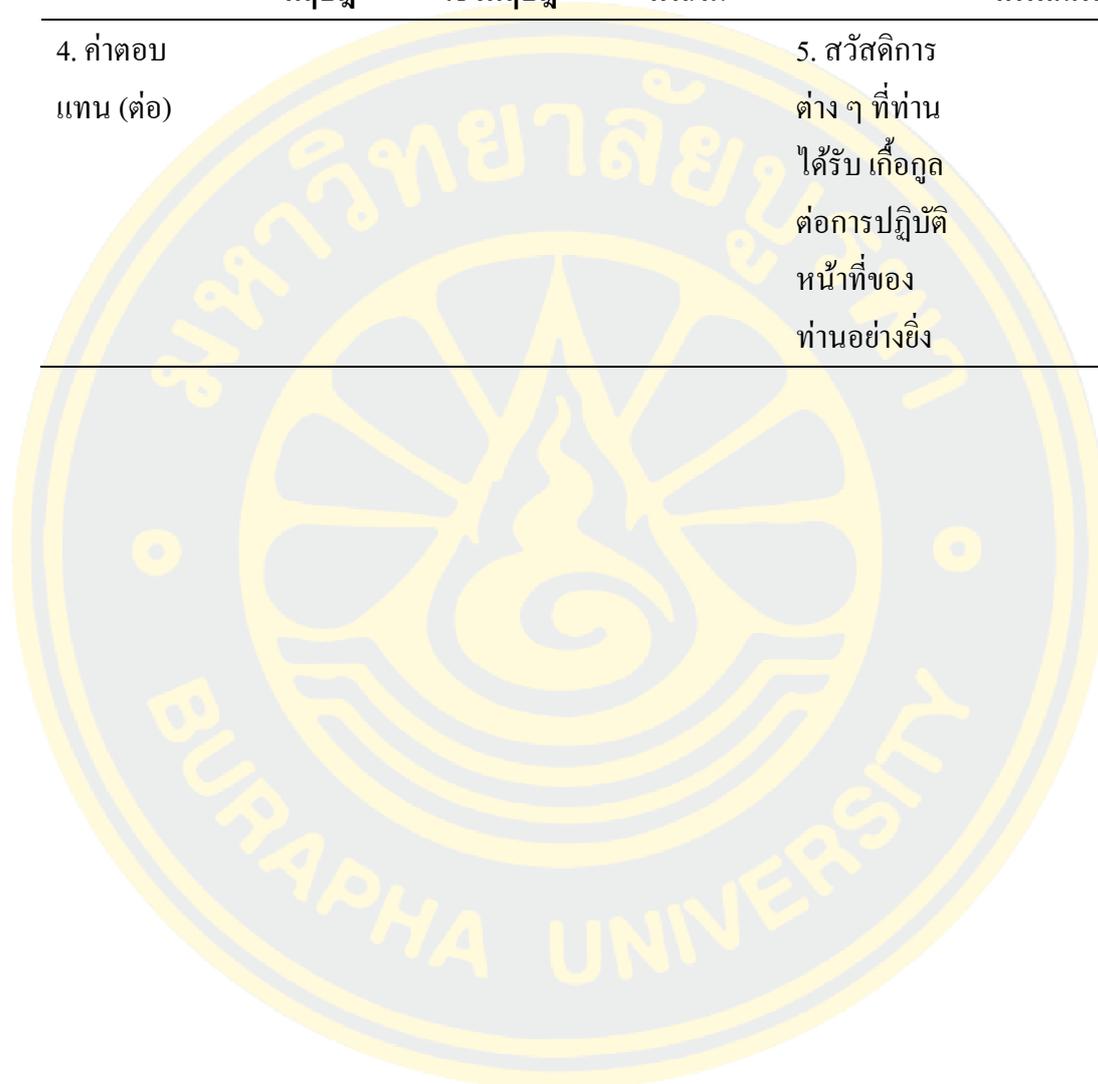
องค์ประกอบ	แนวคิด/ ทฤษฎี	นิยาม เชิงทฤษฎี	ประเด็น คำถาม	ข้อความถาม	นิยาม ศัพท์เฉพาะ
			4. ได้รับ ผลตอบแทน ที่มากขึ้น	5. การ ประเมิน ประสิทธิภาพ ผลงาน ความสามารถ และความดี ความชอบ ของบุคลากร ในหน่วยงาน มีความเที่ยง ธรรม (ไม่ ลำเอียงหรือ เห็นแก่พวก พ้อง)	
4. ค่าตอบ แทน	สองปัจจัย ของ Herzberg (1968)	ค่าตอบแทน หรือ ผลประโยชน์ จากการ ปฏิบัติงานที่ บุคลากรพึง ได้รับอย่างมี ความ เหมาะสมแก่ งานที่ทำ เช่น เงินเดือน	1. เงินเดือน	1. เงินเดือนที่ ท่านได้รับ เหมาะสมกับ ความรู้และ ภาระงานของ ท่าน	บุคลากร ได้รับ เงินเดือน เงิน ค่าตอบแทน พิเศษ เงิน ขวัญถุง และ สวัสดิการ ต่าง ๆ

ตารางที่ 28 (ต่อ)

องค์ประกอบ	แนวคิด/ ทฤษฎี	นิยาม เชิงทฤษฎี	ประเด็น คำถาม	ข้อความ	นิยาม ศัพท์เฉพาะ
4. คำตอบ แทน (ต่อ)			2. เงิน	2. คำตอบ	
			คำตอบแทน พิเศษ	แทนพิเศษที่ ท่านได้รับมี ความ เหมาะสมตาม ภาระงานที่ ได้รับ มอบหมาย	
			3. เงินขวัญถุง	3. เงินขวัญถุง ที่ท่านได้รับ มีความ เหมาะสม เช่น เงินใส่ ซองงาน แต่งงาน เงิน ใส่ซองงาน บวช เป็นต้น	
			4. สวัสดิการ ต่าง ๆ	4. สวัสดิการ ต่าง ๆ ที่ท่าน ได้รับช่วย แบ่งเบาภาระ ค่าใช้จ่ายของ ท่านอย่างยิ่ง	

ตารางที่ 28 (ต่อ)

องค์ประกอบ	แนวคิด/ ทฤษฎี	นิยาม เชิงทฤษฎี	ประเด็น คำถาม	ข้อความ	นิยาม ศัพท์เฉพาะ
4. คำตอบ แทน (ต่อ)				5. สวัสดิการ ต่าง ๆ ที่ท่าน ได้รับ เกื้อกูล ต่อการปฏิบัติ หน้าที่ของ ท่านอย่างยิ่ง	



ตารางที่ 29 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสภาพแวดล้อมการทำงาน

องค์ประกอบ	แนวคิด/ ทฤษฎี	นิยาม เชิงทฤษฎี	ประเด็น คำถาม	ข้อคำถาม	นิยาม ศัพท์เฉพาะ
1. ความ สัมพันธ์ต่อ เพื่อนร่วมงาน และ ผู้บังคับบัญชา	สองปัจจัย ของ Herzberg (1968)	การมี ปฏิสัมพันธ์ใน ด้านการติดต่อ สัมพันธ์ กับ ผู้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็น เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็น กิริยาจาก ท่าทางต่าง ๆ ที่แสดงถึง ความสัมพันธ์ อันดีต่อกันมี ความเข้าใจซึ่ง กันและกัน สามารถ ช่วยเหลือพึ่งพา ซึ่งกันและกัน และสามารถ ทำงานร่วมกัน ได้เป็นอย่างดี	1. การมี ปฏิสัมพันธ์ กับ ผู้บังคับบัญชา	1. ท่าน สามารถขอ คำปรึกษา หรือ คำแนะนำจาก ผู้บังคับบัญชา ของท่านได้ อย่างเต็มที่ 2. ผู้บังคับบัญชา มีส่วนสำคัญ ในการพัฒนา ศักยภาพ/ สมรรถนะ ของท่านอย่าง ยิ่ง	ปฏิสัมพันธ์ การสื่อสาร การติดต่อ การทำงาน ร่วมกัน ระหว่าง บุคลากรกับ ผู้บังคับบัญชา และบุคลากร กับเพื่อน ร่วมงาน

ตารางที่ 29 (ต่อ)

องค์ประกอบ	แนวคิด/ ทฤษฎี	นิยาม เชิงทฤษฎี	ประเด็น คำถาม	ข้อความถาม	นิยาม ศัพท์เฉพาะ
1. ความ สัมพันธ์ต่อ เพื่อนร่วมงาน และ ผู้บังคับบัญชา (ต่อ)			2. การมี ปฏิสัมพันธ์ กับเพื่อน ร่วมงาน	3. การยินดี รับฟังความ คิดเห็น ข้อเสนอแนะ ซึ่งกันและกัน ของ ผู้ร่วมงาน ทำให้เกิด บรรยากาศที่ ดีในการ ทำงาน และ ร่วมกัน ทำงานอย่างมี ความสุข	
				4. ท่าน สามารถขอ ความ ช่วยเหลือจาก ผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อน ร่วมงานใน ยามที่ท่าน ประสบ อุปสรรคใน การ ปฏิบัติงาน	

ตารางที่ 29 (ต่อ)

องค์ประกอบ	แนวคิด/ ทฤษฎี	นิยาม เชิงทฤษฎี	ประเด็น คำถาม	ข้อความถาม	นิยาม ศัพท์เฉพาะ
1. ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา (ต่อ)				5. หน่วยงานที่ท่านสังกัด ดำเนินการกิจต่าง ๆ ในรูปแบบของการทำงานเป็นทีม (Team Work) เป็นสำคัญ	
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	สองปัจจัยของ Herzberg (1968)	สภาพแวดล้อมในด้านต่าง ๆ ของบรรยากาศของการทำงาน และในส่วนของสภาพทางกายภาพของงาน เช่น	1. มลภาวะภายในห้องทำงาน	1. สำนักงานของท่านไม่มีมลภาวะทางอากาศ เสียง และแสงสว่างภายในห้องทำงาน	สำนักงานมีอุปกรณ์หรือเครื่องมือเครื่องใช้และสิ่งอำนวยความสะดวกอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ที่ยังไม่มีมลภาวะภายในห้องทำงาน

ตารางที่ 29 (ต่อ)

องค์ประกอบ	แนวคิด/ ทฤษฎี	นิยาม เชิงทฤษฎี	ประเด็น คำถาม	ข้อความถาม	นิยาม ศัพท์เฉพาะ
2. สภาพ แวดล้อมใน การทำงาน (ต่อ)			2. อุปกรณ์ หรือเครื่องมือ เครื่องใช้ใน การ ปฏิบัติงาน	2. สำนักงาน ของท่านมี อุปกรณ์หรือ เครื่องมือ เครื่องใช้ ครบถ้วนและ อย่าง เหมาะสม เพียงพอ	
			3. สิ่งอำนวยความสะดวก ในการ ปฏิบัติงาน	3. สำนักงาน ของท่านมีสิ่ง อำนวยความสะดวก ในการ ปฏิบัติงาน อย่าง เหมาะสม เพียงพอ	
			4. บรรยากาศ ในห้อง ทำงาน	4. บรรยากาศ ในห้อง ทำงานของ ท่านเป็น อุปสรรคต่อ การ ปฏิบัติงาน ของท่าน	

ตารางที่ 30 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะองค์การและโครงสร้าง

องค์ประกอบ	แนวคิด/ ทฤษฎี	นิยาม เชิงทฤษฎี	ประเด็น คำถาม	ข้อคำถาม	นิยาม ศัพท์เฉพาะ
1. การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของ Porter	กระบวนการที่บุคคลในองค์การมีส่วนร่วมกับกิจกรรมขององค์การนั้น ๆ โดยมีภาระแบ่งแยกหน้าที่และความรับผิดชอบต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ	1. ท่านมีส่วนร่วมอย่างไรที่สำคัญในการปฏิบัติการที่สำคัญ ๆ ของหน่วยงานให้บรรลุผลสำเร็จ	บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ และมีความรับผิดชอบหน้าที่
			2. ความรับผิดชอบหน้าที่	2. ท่านมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายจนสามารถทำได้สำเร็จ	

ตารางที่ 30 (ต่อ)

องค์ประกอบ	แนวคิด/ ทฤษฎี	นิยาม เชิงทฤษฎี	ประเด็น คำถาม	ข้อความ คำถาม	นิยาม ศัพท์เฉพาะ
1. การเป็น ส่วนหนึ่ง ขององค์การ (ต่อ)			3. แบ่งแยก หน้าที่	3. ท่าน ตระหนักอยู่ เสมอว่า เป้าหมายของ หน่วยงานที่ ท่านสังกัด จำเป็นต้องทำ ให้บรรลุผล สำเร็จ แม้ จะต้องแรก ด้วยแรงกาย แรงสมอง และ แรงใจ	
2. ความเป็น ทางการ	ปัจจัยที่มีผล ต่อความ ผูกพันต่อ องค์การของ Porter	การกำหนด กฎระเบียบ ขั้นตอน เอกสาร และ วิธีการทำงาน ที่ชัดเจน เป็น ลายลักษณ์ อักษร เพื่อ ควบคุม พฤติกรรม ของสมาชิก ในองค์การ	1. กฎ ระเบียบ	1. ท่านปฏิบัติ ตาม กฎระเบียบ ของหน่วยงาน อย่างเคร่งครัด	กฎระเบียบ ขั้นตอน เอกสาร และ วิธีการทำงาน ที่ชัดเจน เป็น ลายลักษณ์ อักษร เพื่อ ควบคุม พฤติกรรมของ สมาชิกใน องค์การ

ตารางที่ 30 (ต่อ)

องค์ประกอบ	แนวคิด/ ทฤษฎี	นิยาม เชิงทฤษฎี	ประเด็น คำถาม	ข้อความ	นิยาม ศัพท์เฉพาะ
2. ความเป็น ทางการ (ต่อ)			2. ขั้นตอน	2. หน่วยงาน ของท่านมี ขั้นตอนการ ทำงานที่ ชัดเจนและ เคร่งครัดให้ บุคลากร ปฏิบัติตาม	
			3. เอกสาร	3. ท่านปฏิบัติ ตามคู่มือ เอกสาร เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานของ หน่วยงาน อย่างเคร่งครัด	
			4. วิธีการ ทำงาน	4. ท่านปฏิบัติ ตามวิธีการ ทำงานที่ หน่วยงาน กำหนดไว้เป็น ลายลักษณ์ อักษรอย่าง เคร่งครัด	

ตารางที่ 30 (ต่อ)

องค์ประกอบ	แนวคิด/ ทฤษฎี	นิยาม เชิงทฤษฎี	ประเด็น คำถาม	ข้อความ	นิยาม ศัพท์เฉพาะ
3. ภาวะผู้นำ ในองค์การ	ปัจจัยที่มีผล ต่อความ ผูกพันต่อ องค์การของ Samantha Bond (2016)	ผู้นำองค์การ ต้องเป็น แบบอย่างที่ดี สร้างความ เชื่อมั่นให้แก่ สมาชิก กล้า ยอมรับความ เปลี่ยนแปลง และส่งเสริม ให้เกิดความ เป็นอันหนึ่ง อันเดียวกัน ของพนักงาน ทุกระดับ	1. เป็น แบบอย่างที่ดี	1. ผู้บังคับ บัญชา หรือ ผู้นำใน หน่วยงานที่ สังกัดเป็น แบบอย่างที่ดี ให้กับบุคลากร ในหน่วยงาน	ผู้บังคับบัญชา หรือผู้นำเป็น แบบอย่างที่ดี สร้างความ เชื่อมั่นให้แก่ สมาชิกใน องค์การ ยอมรับความ เปลี่ยนแปลง จาก สภาพแวดล้อม ตลอดจน ส่งเสริมให้เกิด ความเป็น อันหนึ่งอัน เดียวกัน ระหว่าง สมาชิกใน องค์การ

ตารางที่ 30 (ต่อ)

องค์ประกอบ	แนวคิด/ ทฤษฎี	นิยาม เชิงทฤษฎี	ประเด็น คำถาม	ข้อความถาม	นิยาม ศัพท์เฉพาะ
3. ภาวะผู้นำ ในองค์การ (ต่อ)			2. สร้างความ เชื่อมั่นให้แก่ สมาชิกใน องค์การ	2. ผู้บังคับ บัญชา หรือ ผู้นำใน หน่วยงานที่ สังกัด สามารถ สร้างความ เชื่อมั่นให้แก่ สมาชิกใน องค์การให้แก่ บุคลากรใน หน่วยงาน	
			3. ขอมรับ ความ เปลี่ยนแปลง	3. ผู้บังคับ บัญชา หรือ ผู้นำใน หน่วยงานที่ สังกัดกล้า ยอมรับ และ สามารถ ปรับตัวให้ทัน กับความ เปลี่ยนแปลง จาก สภาพแวดล้อม ทั้งภายในและ ภายนอก	

ตารางที่ 30 (ต่อ)

องค์ประกอบ	แนวคิด/ ทฤษฎี	นิยาม เชิงทฤษฎี	ประเด็น คำถาม	ข้อคำถาม	นิยาม ศัพท์เฉพาะ
3. ภาวะผู้นำ ในองค์การ (ต่อ)				องค์การได้ เป็นอย่างดี	
			4. ส่งเสริมให้ เกิดความเป็น อันหนึ่งอัน เดียวกัน	4. ผู้นำ หรือ ผู้บังคับบัญชา ในหน่วยงานที่ สังกัดมุ่ง ส่งเสริมให้ บุคลากรเกิด ความเป็น อันหนึ่งอัน เดียวกัน	



ภาคผนวก ข

การพิจารณาเครื่องมือการวิจัยโดยผู้เชี่ยวชาญ (IOC)

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	คะแนน ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปล ผล	ข้อคำถาม ปรับปรุง
	คน ที่ 1	คน ที่ 2	คน ที่ 3				
1. เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	-
2. อายุ ปี (เต็มปี)	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้	-
3. การศึกษา <input type="checkbox"/> ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ระดับปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	-
4. รายได้ <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 15,000 บาท <input type="checkbox"/> 15,001 - 25,000 บาท <input type="checkbox"/> 25,001 - 35,000 บาท <input type="checkbox"/> 35,001 บาท ขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	-
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานปี เดือน	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้	-
6. หน่วยงานสังกัด <input type="checkbox"/> สำนักงานจังหวัดตราด <input type="checkbox"/> ที่ทำการปกครองจังหวัดตราด <input type="checkbox"/> สำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดตราด <input type="checkbox"/> สำนักงานที่ดินจังหวัดตราด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	-

ข้อที่	คะแนน ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปล ผล	ข้อคำถาม ปรับปรุง
<input type="checkbox"/> สำนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัยจังหวัดตราด <input type="checkbox"/> สำนักงานโยธาธิการและ ผังเมืองจังหวัดตราด <input type="checkbox"/> สำนักงานส่งเสริมการ ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดตราด							
7. ประเภทบุคลากร <input type="checkbox"/> ข้าราชการ <input type="checkbox"/> ประเภทอำนวยการ <input type="checkbox"/> ระดับสูง <input type="checkbox"/> ระดับต้น <input type="checkbox"/> ประเภทวิชาการ <input type="checkbox"/> ระดับเชี่ยวชาญ <input type="checkbox"/> ระดับชำนาญการพิเศษ <input type="checkbox"/> ระดับชำนาญการ <input type="checkbox"/> ระดับปฏิบัติการ <input type="checkbox"/> ประเภททั่วไป <input type="checkbox"/> ระดับอาวุโส <input type="checkbox"/> ระดับชำนาญงาน <input type="checkbox"/> ระดับปฏิบัติงาน <input type="checkbox"/> พนักงานราชการ <input type="checkbox"/> ประเภททั่วไป <input type="checkbox"/> ประเภทพิเศษ	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้	-

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด

ข้อที่	คะแนน ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปล ผล	ข้อคำถาม ปรับปรุง
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
1. ประสิทธิภาพทำงาน							
1. ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ที่ท่านสังกัด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	-
2. ท่านมีความเชื่อมั่นต่อองค์กร ที่ท่านสังกัด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	-
3. ท่านมีความรู้ดีกว่าตนเองเป็น บุคคลสำคัญที่องค์กรไม่สามารถ ขาดท่านได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	-
4. ท่านสามารถให้คำปรึกษาเรื่องงาน หรือเรื่องส่วนกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	-
5. ท่านมีผู้บังคับบัญชาที่มีการปฏิบัติ ตัวดี สามารถเอาเป็นแบบอย่างได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	-
2. ความท้าทายของงาน							
6. งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ความคิด สร้างสรรค์เพื่อบรรลุเป้าหมาย ขององค์กร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	-
7. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ท้าทายความสามารถของท่าน เป็นอย่างยิ่ง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	-
8. งานที่ท่านได้รับมอบหมายนั้น ค่อนข้างยากแต่ไม่เกินความพยายาม หรือความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	-

ข้อที่	คะแนน ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปล ผล	ข้อคำถาม ปรับปรุง
	คน ที่ 1	คน ที่ 2	คน ที่ 3				
	9. งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ ความสามารถและความชำนาญ เฉพาะทาง	+1	+1				
3. โอกาสความก้าวหน้า							
10. การประเมินความรู้ ความสามารถเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง ต่าง ๆ ทำเป็นไปตามระบบคุณธรรม (ไม่ใช่ระบบอุปถัมภ์)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	-
11. หน่วยงานของท่านสนับสนุน ให้ผู้ปฏิบัติงานได้ศึกษาต่อ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	-
12. ท่านได้รับการสอนงานหรือ คำแนะนำจากหัวหน้างานเมื่อได้รับ มอบหมายให้ทำงานใหม่ที่ไม่เคยทำ มาก่อน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	-
13. ท่านมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม ทั้งจากภายใน และภายนอก หน่วยงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	-
14. การประเมินประสิทธิภาพ ผลงาน ความสามารถและความดี ความชอบของบุคลากรในหน่วยงาน มีความเที่ยงธรรม (ไม่ลำเอียงหรือ เพียงพวกพ้อง)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	-

ข้อที่	คะแนน ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปล ผล	ข้อคำถาม ปรับปรุง
	คน ที่ 1	คน ที่ 2	คน ที่ 3				
	4. ค่าตอบแทน						
15. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสม กับความรู้และภาระงานของท่าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	-
16. ค่าตอบแทนพิเศษที่ท่านได้รับมี ความเหมาะสมตามภาระงานที่ได้รับ มอบหมาย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	-
17. เงินขวัญถุงที่ท่านได้รับ มีความ เหมาะสม เช่น เงินใส่ซองงาน แต่งงาน เงินใส่ซองงานบวช เป็นต้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	-
18. สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับช่วย แบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายของท่าน อย่างยิ่ง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	-
19. สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับ เกื้อกูลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของท่าน อย่างยิ่ง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	-

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะสภาพแวดล้อมการทำงานในหน่วยงานราชการสังกัด
กระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด

ข้อที่	คะแนน ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปล ผล	ข้อคำถาม ปรับปรุง
	คน ที่ 1	คน ที่ 2	คน ที่ 3				
	1. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน						
1. ท่านสามารถขอคำปรึกษาหรือ คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาของท่าน ได้อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	-
2. ผู้บังคับบัญชามีส่วนสำคัญในการ พัฒนาศักยภาพ/สมรรถนะของท่าน อย่างยิ่ง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	-
3. การยินดีรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะซึ่งกันและกันของ ผู้ร่วมงานทำให้เกิดบรรยากาศที่ดี ในการทำงาน และร่วมกันทำงาน อย่างมีความสุข	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	-
4. ท่านสามารถขอความช่วยเหลือ จากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ในยามที่ท่านประสบอุปสรรคในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	-
5. หน่วยงานที่ท่านสังกัด ดำเนิน ภารกิจต่าง ๆ ในรูปแบบของการ ทำงานเป็นทีม (Team Work) เป็น สำคัญ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	-

ข้อที่	คะแนน ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปล ผล	ข้อคำถาม ปรับปรุง
	คน ที่ 1	คน ที่ 2	คน ที่ 3				
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน							
6. สำนักงานของท่านไม่มีมลภาวะทางอากาศ เสียง แสงสว่าง ภายในห้องทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	-
7. สำนักงานของท่านมีอุปกรณ์หรือเครื่องมือเครื่องใช้ครบถ้วนและเหมาะสมเพียงพอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	-
8. สำนักงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมเพียงพอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	-
9. บรรยากาศในห้องทำงานของท่านเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของท่าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	-

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะองค์การและโครงสร้างในหน่วยงานราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด

ข้อที่	คะแนน ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปล ผล	ข้อคำถาม ปรับปรุง
	คน ที่ 1	คน ที่ 2	คน ที่ 3				
	1. การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ						
1. ท่านมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการปฏิบัติภารกิจสำคัญ ๆ ของหน่วยงานให้บรรลุผลสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	-
2. ท่านมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายจนสามารถทำได้สำเร็จ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	-
3. ท่านตระหนักอยู่เสมอว่าเป้าหมายของหน่วยงานที่ท่านสังกัดจำเป็นต้องทำให้บรรลุผลสำเร็จ แม้จะต้องแรกด้วยแรงกาย แรงสมอง และแรงใจ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	-
2. ความเป็นทางการ							
4. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	-
5. หน่วยงานของท่านมีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจนและเคร่งครัดให้บุคลากรปฏิบัติตาม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	-
6. ท่านปฏิบัติตามคู่มือเอกสารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	-

ข้อที่	คะแนน ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปล ผล	ข้อคำถาม ปรับปรุง
	คน ที่ 1	คน ที่ 2	คน ที่ 3				
	7. ท่านปฏิบัติตามวิธีการทำงานที่ หน่วยงานกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์ อักษรอย่างเคร่งครัด	+1	+1				
3. ภาวะผู้นำในองค์กร							
8. ผู้บังคับบัญชา หรือผู้นำใน หน่วยงานที่สังกัดเป็นแบบอย่างที่ดี ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	-
9. ผู้บังคับบัญชา หรือผู้นำใน หน่วยงานที่สังกัด สามารถสร้าง ความเชื่อมั่นให้แก่สมาชิกในองค์กร ให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	-
10. ผู้บังคับบัญชา หรือผู้นำใน หน่วยงานที่สังกัดกล้ายอมรับ และ สามารถ ปรับตัวให้ทันกับความ เปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมทั้ง ภายในและภายนอกองค์กร ได้เป็น อย่างดี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	-
11. ผู้นำ หรือผู้บังคับบัญชาใน หน่วยงานที่สังกัดมุ่งส่งเสริมให้ บุคลากรเกิดความเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	-

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทย
ในจังหวัดตราด

ข้อที่	คะแนน ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปล ผล	ข้อคำถาม ปรับปรุง
	คน ที่	คน ที่	คน ที่				
	1	2	3				
1. ด้านจิตใจ (Affective Commitment)							
1. ท่านรู้สึกมีความสุขมาก ถ้าได้ทำงานในหน่วยงานที่สังกัดไปจนเกษียณอายุ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	-
2. ท่านรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานที่สังกัดคือปัญหาของตนเอง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	-
3. ท่านไม่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานที่สังกัด	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้	-
4. ท่านไม่รู้สึกผูกพันทางด้านอารมณ์กับหน่วยงานที่สังกัด	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้	-
5. หน่วยงานที่สังกัดนี้มีความหมายต่อท่านมาก	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	-
6. ท่านไม่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หรือความรู้สึกเป็นเจ้าของต่อหน่วยงานที่สังกัดเป็นอย่างมาก	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้	-
2. ด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment)							
7. ท่านไม่คิดที่จะลาออกจากหน่วยงานที่สังกัด	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้	-
8. หากท่านลาออกจากหน่วยงานที่สังกัดจะทำให้ชีวิตท่านลำบาก	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	-

ข้อที่	คะแนน ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปล ผล	ข้อคำถาม ปรับปรุง
	คน ที่ 1	คน ที่ 2	คน ที่ 3				
	9. ท่านยังคงอยู่กับหน่วยงานที่สังกัด เป็นเพราะความจำเป็น พร้อมด้วย ความเต็มใจที่จะทำงานกับหน่วยงาน ที่สังกัด	+1	+1				
10. ท่านพิจารณาแล้วว่ามีทางเลือก อื่นน้อยจึงยังคงอยู่กับหน่วยงานที่ สังกัด	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้	-
11. ท่านไม่มีทางเลือกจะไปทำงาน กับหน่วยงานอื่น	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้	-
12. หากท่านลาออกจากงานใน หน่วยงานที่สังกัด ท่านจะเสีย เครือข่ายกับบุคลากร ทั้งลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้	-
3. ด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)							
13. ท่านไม่รู้สึกลูกผูกพันกับหน่วยงาน ที่สังกัดอีกต่อไป	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้	-
14. ท่านมีทางเลือกอื่นที่ดีกว่า แต่ ท่านยังคงอยู่กับหน่วยงานที่สังกัด ต่อไป	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	-
15. ท่านรู้สึกผิดหากลาออกจาก หน่วยงานที่สังกัด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	-
16. ท่านมีความจงรักภักดีต่อ หน่วยงานที่สังกัด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	-

ข้อที่	คะแนน ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปล ผล	ข้อคำถาม ปรับปรุง
	คน ที่ 1	คน ที่ 2	คน ที่ 3				
	17. ท่านไม่ลาออกจากหน่วยงานที่ สังกัดเนื่องจากท่านมีภาระงานที่ รับผิดชอบ และผูกพันต่อหน่วยงาน ที่สังกัดเป็นอย่างยิ่ง	0	+1				
18. หน่วยงานที่ท่านสังกัดมีบุญคุณ ต่อท่าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	-

.....
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชิต รัชตพิบูลภพ)
 อาจารย์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์
 คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

.....
 (ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร)
 อาจารย์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์
 คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

.....
 (ดร.ณัฐพล ศรีพันธุ์)

พัฒนาการจังหวัดตราด

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดตราด



ภาคผนวก ค

ค่า Reliability ของแบบสอบถาม

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing summary**

		N	%
Case	Valid	30	100.00
	Excluded ^a	0	.00
Total		30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

1. ลักษณะงาน

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.913	19

2. ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.767	9

3. ลักษณะองค์การและโครงสร้าง

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	11

4. ความผูกพันต่อองค์การ

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.873	18



ภาคผนวก ง
เครื่องมือสำหรับการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในหน่วยงานราชการ
ประจำศาลากลางจังหวัดตราด

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ ปี (เต็มปี)

3. การศึกษา

ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

ระดับปริญญาตรี

ระดับสูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้

ต่ำกว่า 15,000 บาท

15,001 - 25,000 บาท

25,001 - 35,000 บาท

35,001 บาท ขึ้นไป

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ปี เดือน

/6. หน่วยงาน...

6. หน่วยงานสังกัด

- สำนักงานจังหวัดตราด
- ที่ทำการปกครองจังหวัดตราด
- สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดตราด
- สำนักงานที่ดินจังหวัดตราด
- สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดตราด
- สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดตราด
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดตราด

7. ประเภทบุคลากร

- ข้าราชการ
 - ประเภทอำนวยการ
 - ระดับสูง
 - ระดับต้น
 - ประเภทวิชาการ
 - ระดับเชี่ยวชาญ
 - ระดับชำนาญการพิเศษ
 - ระดับชำนาญการ
 - ระดับปฏิบัติการ
 - ประเภททั่วไป
 - ระดับอาวุโส
 - ระดับชำนาญงาน
 - ระดับปฏิบัติงาน
- พนักงานราชการ
 - ประเภททั่วไป
 - ประเภทพิเศษ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด
คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อโดยละเอียด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับ
 ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

คำถาม	ระดับของความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. ประสบการณ์ทำงาน					
1. ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อ องค์กรที่ท่านสังกัด					
2. ท่านมีความเชื่อมั่นต่อ องค์กรที่ท่านสังกัด					
3. ท่านมีความรู้สึกว่ ตนเองเป็นบุคคลสำคัญที่ องค์กรไม่สามารถขาด ท่านได้					
4. ท่านสามารถให้ คำปรึกษาเรื่องงาน หรือ เรื่องส่วนตัวกับ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อน ร่วมงาน					

คำถาม	ระดับของความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
5. ท่านมีผู้บังคับบัญชาที่มี การปฏิบัติตัวดี สามารถเอา เป็นแบบอย่างได้					
2. ความท้าทายของงาน					
6. งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ ความคิดสร้างสรรค์เพื่อ บรรลุเป้าหมายขององค์กร					
7. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ใน ปัจจุบันท้าทาย ความสามารถของท่านเป็น อย่างยิ่ง					
8. งานที่ท่านได้รับ มอบหมายนั้นค่อนข้างยาก แต่ไม่เกินความพยายาม หรือความสามารถของท่าน					
9. งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ ความสามารถและความ ชำนาญเฉพาะทาง					
3. โอกาสความก้าวหน้า					
10. การประเมินความรู้ ความสามารถเพื่อเข้าสู่ ตำแหน่งต่าง ๆ ทำเป็นไป ตามระบบคุณธรรม (ไม่ใช่ ระบบอุปถัมภ์)					

คำถาม	ระดับของความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
11. หน่วยงานของท่าน สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้ศึกษาต่อ					
12. ท่านได้รับการสอนงาน หรือคำแนะนำจากหัวหน้า งานเมื่อได้รับมอบหมายให้ ทำงานใหม่ที่ไม่เคยทำมา ก่อน					
13. ท่านมีโอกาสเข้ารับการ ฝึกอบรมทั้งจากภายใน และภายนอกหน่วยงานอยู่ เสมอ					
14. การประเมิน ประสิทธิภาพ ผลงาน ความสามารถและความดี ความชอบของบุคลากรใน หน่วยงานมีความเที่ยง ธรรม (ไม่ลำเอียงหรือเพียง พวกพ้อง)					
4. คำตอบแทน					
15. เงินเดือนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับความรู้และ ภาระงานของท่าน					
16. คำตอบแทนพิเศษที่ ท่านได้รับมีความเหมาะสม ตามภาระงานที่ได้รับ มอบหมาย					

คำถาม	ระดับของความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
17. เงินขวัญถุงที่ท่านได้รับ มีความเหมาะสม เช่น เงิน ใส่ซองงานแต่งงาน เงินใส่ ซองงานบวช เป็นต้น					
18. สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่าน ได้รับช่วยแบ่งเบาภาระ ค่าใช้จ่ายของท่านอย่างยิ่ง					
19. สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่าน ได้รับ เกื้อกูลต่อการปฏิบัติ หน้าที่ของท่านอย่างยิ่ง					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะสภาพแวดล้อมการทำงานในหน่วยงานราชการสังกัด

กระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อโดยละเอียด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

คำถาม	ระดับของความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
1. ท่านสามารถขอคำปรึกษาหรือคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาของท่านได้อย่างเต็มที่					
2. ผู้บังคับบัญชามีส่วนสำคัญในการพัฒนาศักยภาพ/สมรรถนะของท่านอย่างยิ่ง					
3. การยินดีรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะซึ่งกันและกันของผู้ร่วมงานทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และร่วมกันทำงานอย่างมีความสุข					
4. ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานในยามที่ท่านประสบอุปสรรคในการปฏิบัติงาน					

คำถาม	ระดับของความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
5. หน่วยงานที่ท่านสังกัด ดำเนินการกิจต่าง ๆ ใน รูปแบบของการทำงานเป็น ทีม (Team Work) เป็น สำคัญ					
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
6. สำนักงานของท่านไม่มี มลภาวะทางอากาศ เสียง แสงสว่าง ภายในห้อง ทำงาน					
7. สำนักงานของท่านมี อุปกรณ์หรือเครื่องมือ เครื่องใช้ครบถ้วนและ อย่างเหมาะสมเพียงพอ					
8. สำนักงานของท่านมีสิ่ง อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน อย่างเหมาะสมเพียงพอ					
9. บรรยากาศในห้อง ทำงานของท่านเป็น อุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน ของท่าน					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะองค์การและโครงสร้างในหน่วยงานราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อโดยละเอียด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

คำถาม	ระดับของความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ					
1. ท่านมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการปฏิบัติการกิจสำคัญ ๆ ของหน่วยงานให้บรรลุผลสำเร็จ					
2. ท่านมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายจนสามารถทำได้เป็นอย่างดี					
3. ท่านตระหนักอยู่เสมอว่าเป้าหมายของหน่วยงานที่ท่านสังกัดจำเป็นต้องทำให้บรรลุผลสำเร็จ แม้จะต้องแรกด้วยแรงกาย แรงสมอง และแรงใจ					
2. ความเป็นทางการ					
4. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด					

คำถาม	ระดับของความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
5. หน่วยงานของท่านมี ขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน และเคร่งครัดให้บุคลากร ปฏิบัติตาม					
6. ท่านปฏิบัติตามคู่มือ เอกสารเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานของหน่วยงาน อย่างเคร่งครัด					
7. ท่านปฏิบัติตามวิธีการ ทำงานที่หน่วยงานกำหนด ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร อย่างเคร่งครัด					
3. ภาวะผู้นำในองค์กร					
8. ผู้บังคับบัญชา หรือผู้นำ ในหน่วยงานที่สังกัดเป็น แบบอย่างที่ดีให้กับ บุคลากรในหน่วยงาน					
9. ผู้บังคับบัญชา หรือผู้นำ ในหน่วยงานที่สังกัด สามารถสร้างความเชื่อมั่น ให้แก่สมาชิกในองค์กร ให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน					

คำถาม	ระดับของความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
10. ผู้บังคับบัญชา หรือผู้นำ ในหน่วยงานที่สังกัดกล้า ยอมรับ และสามารถ ปรับตัวให้ทันกับความ เปลี่ยนแปลงจาก สภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกองค์กรได้ เป็นอย่างดี					
11. ผู้นำ หรือผู้บังคับบัญชา ในหน่วยงานที่สังกัดมุ่ง ส่งเสริมให้บุคลากรเกิด ความเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกัน					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทย
ในจังหวัดตราด

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อโดยละเอียด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับ
ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

คำถาม	ระดับของความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. ด้านจิตใจ (Affective Commitment)					
1. ท่านรู้สึกมีความสุขมาก ถ้าได้ทำงานในหน่วยงานที่ สังกัดไปจนเกษียณอายุ					
2. ท่านรู้สึกว่าปัญหาที่ เกิดขึ้นในหน่วยงานที่ สังกัดคือปัญหาของตนเอง					
3. ท่านไม่รู้สึกว่าเป็นส่วน หนึ่งของหน่วยงานที่สังกัด					
4. ท่านไม่รู้สึกผูกพัน ทางด้านอารมณ์กับ หน่วยงานที่สังกัด					
5. หน่วยงานที่สังกัดนี้มี ความหมายต่อท่านมาก					
6. ท่านไม่รู้สึกว่าตนเอง เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หรือความรู้สึกเป็นเจ้าของ ต่อหน่วยงานที่สังกัดเป็น อย่างมาก					

คำถาม	ระดับของความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
2. ด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment)					
7. ท่านไม่คิดที่จะลาออก จากหน่วยงานที่สังกัด					
8. หากท่านลาออกจาก หน่วยงานที่สังกัดจะทำให้ ชีวิตท่านลำบาก					
9. ท่านยังคงอยู่กับ หน่วยงานที่สังกัดเป็น เพราะความจำเป็น พร้อม ด้วยความเต็มใจที่จะทำงาน กับหน่วยงานที่สังกัด					
10. ท่านพิจารณาแล้วว่ามี ทางเลือกอื่นน้อยจึงยังคง อยู่กับหน่วยงานที่สังกัด					
11. ท่านไม่มีทางเลือกจะ ไปทำงานกับหน่วยงานอื่น					
12. หากท่านลาออกจาก งานในหน่วยงานที่สังกัด ท่านจะเสียเครือข่ายกับ บุคลากร ทั้งลูกน้อง เพื่อน ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา					
3. ด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)					
13. ท่านไม่รู้สึกผูกพันกับ หน่วยงานที่สังกัดอีกต่อไป					
14. ท่านมีทางเลือกอื่นที่ ดีกว่า แต่ท่านยังคงอยู่กับ หน่วยงานที่สังกัดต่อไป					

คำถาม	ระดับของความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
15. ท่านรู้สึกผิดหวังจาก จากหน่วยงานที่สังกัด					
16. ท่านมีความจงรักภักดี ต่อหน่วยงานที่สังกัด					
17. ท่านไม่ลาออกจาก หน่วยงานที่สังกัดเนื่องจาก ท่านมีภาระงานที่ รับผิดชอบ และผูกพันต่อ หน่วยงานที่สังกัดเป็นอย่าง ยิ่ง					
18. หน่วยงานที่ท่านสังกัด มีบุญคุณต่อท่าน					



ภาคผนวก จ

ผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากมหาวิทยาลัยบูรพา

สำเนา

ที่ IRB4-192/2567



เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาโครงการวิจัย

รหัสโครงการวิจัย : G-HU145/2567

โครงการวิจัยเรื่อง : ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สังกัดกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดตราด

หัวหน้าโครงการวิจัย : นายกฤติพงศ์ เกษกมล

หน่วยงานที่สังกัด : คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการหลัก (สารนิพนธ์/ งานนิพนธ์/ : อาจารย์จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์
วิทยานิพนธ์/ คุชกุณิพนธ์)

หน่วยงานที่สังกัด : คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

วิธีพิจารณา : Exemption Determination Expedited Reviews Full Board

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า โครงการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามหลักการของจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยที่ผู้วิจัยเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ไม่มีการล่วงละเมิดสิทธิ สวัสดิภาพ และไม่ก่อให้เกิดอันตรายแก่ตัวอย่างการวิจัยและผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของโครงการวิจัยที่เสนอได้ (ดูตามเอกสารตรวจสอบ)

1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ฉบับที่ 2 วันที่ 11 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2567
2. โครงการวิจัยฉบับภาษาไทย ฉบับที่ 1 วันที่ 21 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2567
3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ฉบับที่ 2 วันที่ 9 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2567
4. เอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ฉบับที่ 2 วันที่ 9 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2567
5. แบบเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น แบบบันทึกข้อมูล (Data Collection Form)
- แบบสอบถาม หรือสัมภาษณ์ หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ฉบับที่ 1 วันที่ 21 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2567
6. เอกสารอื่น ๆ (ถ้ามี) ฉบับที่ - วันที่ - เดือน - พ.ศ. -

วันที่รับรอง : วันที่ 30 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2567

วันที่หมดอายุ : วันที่ 30 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2568

ลงนาม นางสาวพิมลพรรณ เลิศล้ำ

(นางสาวพิมลพรรณ เลิศล้ำ)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา



ภาคผนวก ฉ

การทดสอบค่าความคลาดเคลื่อนและการตรวจสอบเงื่อนไขของการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ

1. ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity)

ตัวแปรอิสระ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
1. MALE																				
2. AGE	-0.103																			
3. EDU1	0.099	-0.06																		
4. EDU2	-0.085	-0.038	-.517**																	
5. EDU3	0.018	0.092	-.212*	-.727**																
6. SAL1	-0.009	-0.165	.386**	-.121	-.172															
7. SAL2	0.059	-.587**	-0.136	.211*	-0.132	-.347**														
8. SAL3	-0.015	.207*	-0.064	0.056	-0.013	-0.113	-.397**													
9. SAL4	-0.052	.635**	-0.053	-.205*	.277**	-.180*	-.630**	-.206*												
10. WORK	-0.118	.817**	0.017	-0.051	0.044	-.225*	-.624**	.194*	.727**											
11. Q2_1	0.017	0.154	0.021	0.054	-0.078	0.074	-0.155	0.071	0.077	0.073										
12. Q2_2	0.042	.182*	-0.066	0.02	0.03	-0.002	-0.146	0.026	0.151	.179*	.562**									
13. Q2_3	-0.043	0.02	0.045	0.092	-0.141	0.064	0.052	-0.07	-0.05	-0.046	.532**	.415**								
14. Q2_4	0.019	-0.084	-0.025	-0.034	0.059	0.026	0.056	-0.032	-0.059	-0.153	.468**	.220*	.609**							
15. Q3_1	-0.063	0.1	0.068	0.064	-0.127	0.013	-0.031	0.024	0.009	0.059	.448**	.328**	.579**	.434**						
16. Q3_2	-0.095	0.125	-0.031	-.247**	-.257**	0.054	-0.098	0.003	0.075	0.133	.513**	.370**	.573**	.495**	.523**					
17. Q4_1	0.145	.223*	-0.047	0.08	-0.054	-0.157	-0.086	0.039	0.175	.230*	.530**	.569**	.411**	.318**	.411**	.435**				
18. Q4_2	-0.005	.278**	-0.057	0.157	-0.134	-0.127	-0.174	0.04	.256**	.312**	.454**	.445**	.434**	.352**	.521**	.450**	.649**			
19. Q4_3	-0.039	0.15	0.086	0.112	-.197**	0.042	-0.097	-0.03	0.106	0.154	.559**	.329**	.642**	.476**	.763**	.629**	.448**	.589**		

หมายเหตุ :

1. MALE = เพศชาย กำหนดให้ ชาย = 1 หญิง = 0
2. AGE = อายุ
3. EDU 1 = ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี กำหนดให้ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี = 1 อื่น ๆ = 0
4. EDU2 = ระดับปริญญาตรี กำหนดให้ ระดับปริญญาตรี = 1 อื่น ๆ = 0
5. EDU3 = ระดับสูงกว่าปริญญาตรี กำหนดให้ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี = 1 อื่น ๆ = 0
6. SAL1 = ต่ำกว่า 15,000 บาท กำหนดให้ ต่ำกว่า 15,000 บาท = 1 อื่น ๆ = 0
7. SAL2 = 15,001 - 25,000 บาท กำหนดให้ 15,001 - 25,000 บาท = 1 อื่น ๆ = 0
8. SAL3 = 25,001 - 35,000 บาท กำหนดให้ 25,001 - 35,000 บาท = 1 อื่น ๆ = 0
9. SAL4 = 35,001 บาท ขึ้นไป กำหนดให้ 35,001 บาท ขึ้นไป = 1 อื่น ๆ = 0
10. WORK = ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
11. Q2_1 = ประสบการณ์ทำงาน
12. Q2_2 = ความท้าทายของงาน
13. Q2_3 = โอกาสความก้าวหน้า

14. Q2_4 = ค่าตอบแทน
 15. Q3_1 = ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
 16. Q3_2 = สภาพแวดล้อมในการทำงาน
 17. Q4_1 = การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
 18. Q4_2 = ความเป็นทางการ
 19. Q4_3 = ภาวะผู้นำในองค์กร

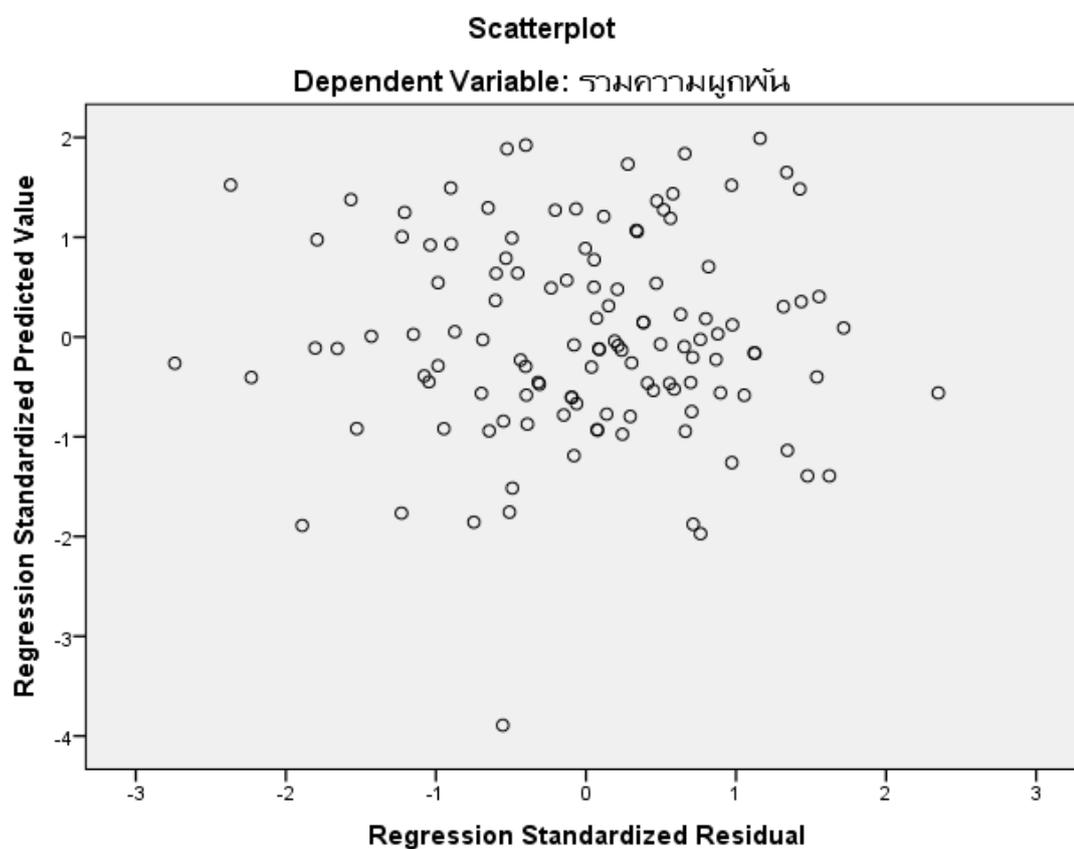
จากตารางแสดงสหสัมพันธ์ (Correlation) ระหว่างตัวแปรอิสระ พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีค่าสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก (มีค่ามากกว่า 0.70) มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่

คู่ที่ 1 ตัวแปร WORK กับ ตัวแปร AGE มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .817

คู่ที่ 2 ตัวแปร Q4_3 กับ ตัวแปร Q3_1 มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .763

อย่างไรก็ตาม ค่าสหสัมพันธ์ 2 คู่ เป็นสหสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นภายในตัวแปร อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และภาวะผู้นำในองค์กร

2. ผลการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมีค่าคงที่ (Homoscedasticity)



จากแผนภาพ Scatterplot ระหว่าง ความคลาดเคลื่อน และ ค่าพยากรณ์ของตัวแปรตามพบว่า ค่าความคลาดเคลื่อนมีการกระจายอยู่รอบ ๆ ศูนย์ และค่าความคลาดเคลื่อนมีค่าอยู่ในช่วงแคบ ๆ (-3 ถึง 3) ไม่ว่าค่าพยากรณ์ของตัวแปรตามจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไรก็ตาม นั่นแสดงว่า ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมีค่าคงที่ ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม จึงมีความเหมาะสม

3. ผลการตรวจสอบความเป็นอิสระกันของค่าความคลาดเคลื่อน (Auto Correlation)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.487 ^a	.238	.130	.38293	1.633

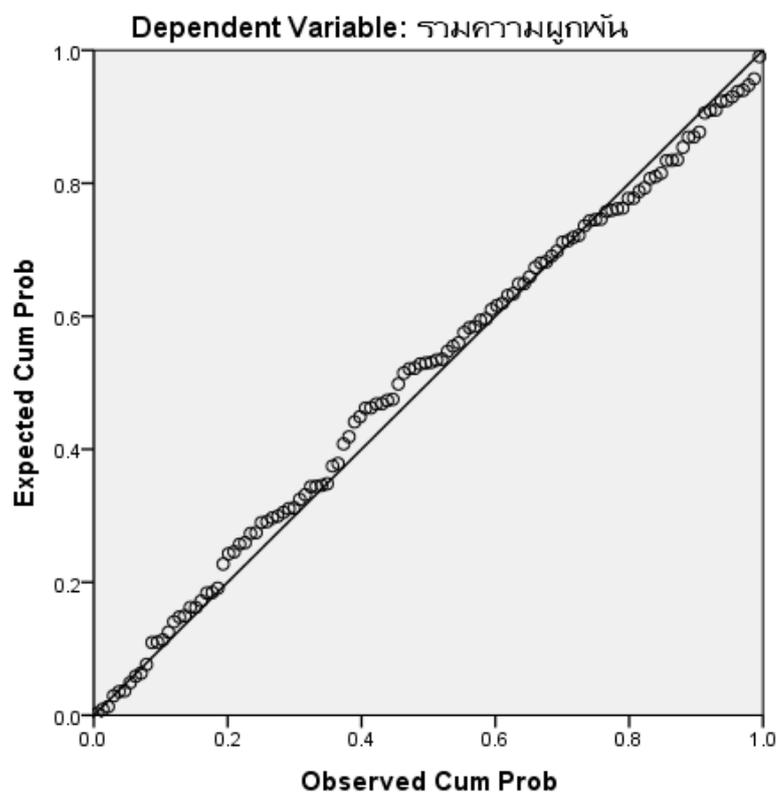
a. Predictors: (Constant), ความเป็นทางการ, ชาย, 25001 - 35000 บาท, สูงกว่า ป.ตรี, ค่าตอบแทน, AGE, ความท้าทาย, ผบ.ชาและเพื่อน, 15001 - 25000 บาท, สภาพแวดล้อม, ประสบการณ์, การเป็นส่วนหนึ่ง, โอกาส, ป.ตรี, 35001 ขึ้นไป

b. Dependent Variable: รวมความผูกพัน

จากตาราง Model Summary ค่า Durbin -Watson มีค่า เท่ากับ 1.633 แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนมีอิสระต่อกัน (หากมีค่า Durbin-Watson มีอยู่ระหว่าง 1.5 ถึง 2.5)

4. ผลการตรวจสอบความคลาดเคลื่อนที่มีการแจกแจงปกติ (Normality)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



จากแผนภาพ Normal P-P Plot พบว่า ค่าความคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงแบบปกติ เนื่องจากค่าความคลาดเคลื่อนมีค่าใกล้เคียงเส้น Normal P-P Plot ที่ระดับ 45°

5. ผลการตรวจสอบค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อน

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.4899	3.6669	3.2687	.20004	122
Residual	-1.04923	.89908	.00000	.35841	122
Std. Predicted Value	-3.893	1.991	.000	1.000	122
Std. Residual	-2.740	2.348	.000	.936	122

a. Dependent Variable: รวมความผูกพัน

จากตาราง Residuals Statistics พบว่า ค่าเฉลี่ยของค่าความคลาดเคลื่อน (Residual) มีค่าเท่ากับ 0.00000 นั้นแสดงว่า การหาค่าสัมประสิทธิ์ที่สมการถดถอยของตัวแปรอิสระทั้งหมดในสมการถดถอยเชิงพหุ ทำให้ผลบวกกำลังสองของค่าความคลาดเคลื่อนมีค่าต่ำสุด (least square method)

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายกฤติพงษ์ เกษกมล	
วัน เดือน ปี เกิด	26 กุมภาพันธ์ 2536	
สถานที่เกิด	จังหวัดจันทบุรี	
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 87/52 ซอยห้วยริวิลิ์ ถนนท่าเรือข้าง ตำบลวังกระแจะ อำเภอเมือง จังหวัดตราด	
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2560	ผู้บังคับหมู่ (ปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม) สถานีตำรวจภูธรเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี
	พ.ศ. 2564	นักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด
	พ.ศ. 2565	นักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด
	พ.ศ. 2566 - ปัจจุบัน	นักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ กลุ่มงานสารสนเทศการพัฒนาชุมชน สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดตราด จังหวัดตราด
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2558	วิทยาศาสตรบัณฑิต (ภูมิสารสนเทศศาสตร์) มหาวิทยาลัยบูรพา
	พ.ศ. 2567	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา